



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Институт технологий (филиал) федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Донской государственной технической университет»  
в г. Волгодонске Ростовской области  
(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)**

УТВЕРЖДАЮ



и.о. директора  
Н.М. Сидоркина  
"24" апреля 2023

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

по дисциплине

«Организационная психология»

для обучающихся по направлению подготовки

37.03.01 Психология

профиль Психология образования

2023 года набора

Волгодонск  
2023

## Лист согласования

Оценочные материалы (оценочных средств) по дисциплине «Организационная психология» составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.01 Психология, профиль Психология образования**

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» протокол № от «24» апреля 2023г.

Разработчик оценочных материалов (оценочных средств)

Ст. преподаватель

  
\_\_\_\_\_

Т.В. Ерёмченко

подпись

«24» 04 2023г.

Заведующий кафедрой

  
\_\_\_\_\_

В.И. Кузнецов

подпись

«24» 04 2023г.

**Согласовано:**

Директор МБУ ЦПП МСП «Гармония»  
г.Волгодонска

  
\_\_\_\_\_

Г.Н. Мельничук

подпись

«24» 04 2023г.

Директор ГБУСОН РО  
"СРЦ г. Волгодонска"

  
\_\_\_\_\_

Г.В. Голикова

подпись

«24» 04 2023г.

## Содержание

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	С. 4
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	4
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	6
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	8
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	9

## **1. Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)**

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов ( типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

### **1.1 . Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП**

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ПК-1 Способен осуществлять постановку задач и проведение научных исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Уровень освоения	Дескрипторы компетенции (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать)	Вид учебных занятий, работы <sup>1</sup> , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции <sup>2</sup>	Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций <sup>4</sup>
ПК-1	ПК-1.1	Знает способы проведения научных исследований в различных областях психологии	Лек, П.р., Ср	1.1-1.7	Контрольные вопросы	Ответы на контрольные вопросы; подготовка презентации, выполнение практической ситуации
	ПК-1.2	Умеет применять общепрофессиональные знания при проведении научных исследований в различных областях психологии				
	ПК-1.3	Владеет навыками постановки задач и проведения научных исследований в различных областях психологии				

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

<sup>2</sup> Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

<sup>3</sup> Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

<sup>4</sup> Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентаций по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др.

## 1.2 . Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Организационная психология» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины, изученному в семестре, в котором стоит форма контроля в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и лабораторной части.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме зачета.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 . Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов <sup>5</sup> )						Промежуточная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации
Блок 1			Блок 2				
Лекционные	Практические	Лабораторные	Лекционные	Практические	Лабораторные	от 0 до 50	Менее 41 балла –

<sup>5</sup> Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

занятия (X <sub>1</sub> )	занятия (Y <sub>1</sub> )	занятия (Z <sub>1</sub> )	занятия (X <sub>2</sub> )	занятия (Y <sub>2</sub> )	занятия (Z <sub>2</sub> )	баллов	не зачтено; Более 41 балла – зачтено
5	20	-	5	20	-		
Сумма баллов за 1 блок = 20			Сумма баллов за 2 блок = 30				

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Выполнение практических работ в виде проведения исследования, оформления отчета	<b>50</b>	<b>25</b>
Защита практических работ в форме собеседования по контрольным вопросам	<b>5</b>	<b>5</b>
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Зачет по дисциплине «Организационная психология» проводится в письменной форме в виде ответов на вопросы для промежуточной аттестации. Задание для зачета состоит из 3 вопросов. Первый и второй вопрос позволяют проконтролировать знания обучающегося, третий – умения и навыки. Правильные ответы на первый и второй вопросы оцениваются в 15 баллов, третий – в 20 баллов. За неверно выполненное задание – 0 баллов.		
<b>Сумма баллов по дисциплине 100 баллов</b>		

Зачет является формой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине. По результатам зачета обучающемуся выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

*Оценка «зачтено» выставляется на зачете обучающимся, если:*

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом;
- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания в котором очевиден способ решения;
- обучающийся продемонстрировал базовые знания, умения и навыки важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
- у обучающегося не имеется затруднений в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса, а если затруднения имеются, то они незначительные;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные или частично правильные ответы;

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «не зачтено» ставится на зачете обучающийся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками выполнения задания практической работы, не ориентируется в практической ситуации;
- имеются существенные пробелы в знании основного материала по программе курса;

- в процессе ответа по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах зачетного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала;
- имеются систематические пропуски обучающийся лекционных и лабораторных занятий по неуважительным причинам;
- во время текущего контроля обучающийся набрал недостаточные для допуска к экзамену (экзамену) баллы;
- вовремя не подготовил отчет по практическим работам, предусмотренным РПД. Компетенция(и) или ее часть (и) не сформированы.

### **1.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Практическая работа в форме отчета, защита отчета по контрольным вопросам к лабораторной работе в форме собеседования.

Практическая работа – это один из основных видов работы обучающихся и важный этап их профессиональной подготовки. Основными целями практической работы являются: расширение и углубление знаний обучающихся, выработка умений и навыков самостоятельно выполнять эксперименты, выработка приемов и навыков в анализе теоретического и практического материала, использования известных закономерностей и статистической обработке экспериментального материала, его аналитического и графического представления, а также обучение логично, правильно, ясно, последовательно и кратко излагать свои мысли в письменном виде. Обучающийся, со своей стороны, при выполнении лабораторной работы должен показать умение работать с литературой, давать сравнительный анализ известных экспериментальных данных по теме практической работы, обрабатывать массив экспериментальных данных и, главное, – правильно интерпретировать полученные результаты.

Студентам в процессе оформления отчета практической работы необходимо выполнить ряд требований:

1. Отчеты по практическим работам оформляются в стандартной тетради (12-18 листов).
2. Текст должен быть написан грамотно от руки. Все поля по 2 см.
3. На первом листе отчета должны быть указаны: номер работы, название, цель. Далее приводится краткий теоретический материал по теме (термины, понятия, физические законы), этапы выполнения работы, расчетные формулы.
3. Таблицы с исходной информацией должны иметь концевые (в конце отчета в виде отдельного списка) ссылки на источники информации, откуда эта информация получена. Все таблицы должны быть пронумерованы и иметь названия;
4. Все части работы необходимо озаглавить, страницы – пронумеровать (нумерация отдельная по каждой лабораторной работе);
5. Полученные данные представляются в виде таблиц и/или графического материала, обрабатываются с помощью статистических методов. После обработки результаты представляются в виде графиков зависимости  $Y(X)$  с указанием погрешности, проводится их анализ и описание. Работа обязательно должна иметь выводы, сформулированные по результатам.
6. Работа должна заканчиваться списком использованных источников в соответствии с порядком упоминания в тексте с указанием: для книг автора, названия литературного источника, города, издательства, года издания, количества страниц; для журнальных статей: авторы, название, журнал, год издания, том, номер, страницы.
7. Практической работой предусмотрены краткие ответы на контрольные вопросы в письменном виде после отчета о выполнении работы, которые могут быть по решению преподавателя использованы в ходе собеседования.

## **2. Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний**

Перечень примерных вопросов к зачету:

1. Организационная психология как наука
2. История становления отечественной организационной психологии.
3. История становления организационной психологии за рубежом.
4. Основные характеристики организации
5. Линейная и функциональная структуры организации.
6. Психологические особенности трудовой деятельности.
7. Система кадровой политики.
8. Аттестация персонала организации.
9. Оценка профессионально важных качеств персонала. Стратегии, методы и методики.
10. Процесс отбора персонала: цели, задачи, методы.
11. Методы оценки персонала: анализ биографической информации, рекомендации, тестирование, центры оценки, интервью.
12. Обучение и развитие персонала
13. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации.
14. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Теории трудовой мотивации: двухфакторная теория,
17. Теории трудовой мотивации: теория ожидания,
18. Теории трудовой мотивации: теория справедливости, теория самодетерминации.
19. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой
20. Понятия «лидер», «руководитель» и различия между ними.
21. Подходы к пониманию лидерства. Формальное и неформальное лидерство
22. Руководство. Функции руководителя в организации.
23. Стили руководства.
24. Понятие и характеристика организационной культуры.
25. Структура организационной культуры.
26. Модели организационной культуры.
27. Методы формирования организационной культуры.
28. Понятие имиджа организации
29. Понятие, структура и функции социально-психологического климата.
30. Факторы, влияющие на социально-психологический климат.
31. Диагностика социально-психологического климата.
32. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
33. Понятие функционального состояния человека.
34. Взаимосвязь функционального состояния и эффективность профессиональной деятельности.
35. Рабочий стресс. Методы профилактики стресса
36. Методы профилактики негативных функциональных состояний в труде.
37. Профессиональное выгорание и эмоциональное выгорание в процессе трудовой деятельности.
38. Характеристики делового общения в социальной организации
39. Пути повышения эффективности общения в организации.
40. Специфика организационного конфликта, его стадии, последствия
41. Модели и типы конфликтов в организации

42. Управление конфликтами в организации. Влияние конфликтов на
43. организационное поведение.
44. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников.
45. Функции психолога в организации.
46. Принципы создания команды в организации.

Критерий оценки:

Полнота ответа на поставленный вопрос, умение использовать термины, формулы, приводить примеры, делать выводы и анализировать конкретные ситуации.

Шкала оценивания

Критерии и шкала оценок			
Студент не выполняет образовательный государственный стандарт	Исходный показатель соответствует низкому уровню подготовленности	Исходный показатель соответствует среднему уровню подготовленности	Исходный показатель соответствует высокому уровню подготовленности, предусмотренному обязательным минимумом подготовки и программой
до 60%	61-75 %	71-85 %	86-100 %
неуд	удовлетворительно	хорошо	отлично

## 2.2. Задания для оценивания результатов в виде владений и умений

Темы практических работ:

1. Каково содержание понятия «организационная культура»?
2. Чем отличается объективная проекция организационной культуры от субъективной?
3. Как соотносится личная культура с организационной?
4. Назовите функции организационной культуры.
5. В чем проявляются функции организационной культуры?
6. Что определяют уровни организационной культуры?
7. Каковы психологические механизмы формирования организационной культуры?
8. Какую роль в формировании организационной культуры выполняют обряды и ритуалы?
9. Перечислите материальные проявления организационной культуры.
10. Перечислите свойства организационной культуры.
12. Психологические особенности трудовой деятельности.
13. Система кадровой политики.
14. Аттестация персонала организации.
15. Оценка профессионально важных качеств персонала. Стратегии, методы и методики.
16. Процесс отбора персонала: цели, задачи, методы.
17. Методы оценки персонала: анализ биографической информации, рекомендации, тестирование, центры оценки, интервью.
18. Обучение и развитие персонала

#### Критерии оценки:

«5» (отлично): выполнены все задания практической работы, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.

«4» (хорошо): выполнены все задания практической работы; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«3» (удовлетворительно): выполнены все задания практической работы с замечаниями; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (не зачтено): студент не выполнил или выполнил неправильно задания практической работы; студент ответил контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.