



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 1 от 01.09.2023 г

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Организационная психология»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования - программа специалитета по специальности 37.05.01 Клиническая психология
Квалификация	Клинический психолог
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра общей и специальной психологии с курсом педагогики

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
Н.В. Яковлева	канд. психол. наук, доц.	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	заведующий кафедрой
В.В. Яковлев	Канд. психол. наук	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Доцент

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
М.Г. Гераськина	канд. психол. наук	ФГБОУ ВО РГУ им. С.А. Есенина	доцент
М.Н. Дмитриева	канд. пед. наук, доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ им. И.П. Павлова	доцент

Одобрено учебно-методической комиссией специальности Клиническая психология
Протокол № 11 от 26.06.2023г.

Одобрено учебно-методическим советом.
Протокол № 10 от 27.06.2023г

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций) по
итогам освоения дисциплины**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примеры заданий в тестовой форме:

1. Какая из метафор организации более всего соответствует классической теории научных методов управления
 - A. Политическая система
 - B. Механизм
 - C. Живой организм
 - D. Нейронная сеть
2. Принцип равноправного распорядительства в сфере компетенции руководителя лежит в основе
 - A. Линейной структуры управления
 - B. Матричной структуры управления
 - C. Дивизионной структуры управления
 - D. Функциональной структуры управления
3. К элементам японского опыта построения организационных взаимоотношений не относится
 - A. Система пожизненного найма
 - B. Выбор руководителя собранием рабочей группы
 - C. Организация кружков качества
 - D. Обсуждение организационных вопросов во внерабочее время

Критерии оценки тестового контроля:

Для стандартизированного контроля (тестовые задания с эталоном ответа):

- Оценка «отлично» выставляется при выполнении без ошибок более 85 % заданий.
- Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 65 % заданий.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок более 50 % заданий.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок равного или менее 50 % заданий.

Примеры контрольных вопросов для собеседования:

1. Методы работы психолога в организации
2. Формирование преданности человека организации
3. Организация как система коммуникаций (цели, структура, разновидности и средства).
4. «Обогащение» труда, управление по целям и партисипативность как методы улучшения мотивации персонала
5. Ситуационные подходы к эффективному лидерству

Критерии оценки при собеседовании:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

- Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Примеры ситуационных задач:

1. Опишите процедуры, которые используются для набора сотрудников в новую организацию. Сформируйте набор и последовательность методов, которые будут применяться сотрудниками службы персонала организации, включая психолога, для укомплектования организации новыми сотрудниками.

В ответе должна быть описана упорядоченная последовательность процедур, в обязательном порядке включающая предварительную отборочную беседу, проверку документов об образовании и рекомендаций с места предыдущей работы (учебы), беседу с потенциальным непосредственным руководителем, заполнение автобиографии (резюме), психологическое тестирование, медицинский осмотр, подготовку материалов для принятия руководителем организационного решения о приеме.

2. Поставив себя на место одного из кандидатов на работу, сформируйте ожидания в отношении работы в данной организации.

В ответе должна быть отражены три блока ожиданий кандидата – относительно собственно будущей работы (ее содержания, характера, уровня ответственности, сложности и автономности, престижа, включенности в более широкий социальный контекст, перспектив профессионального роста), условий деятельности (безопасности, комфорта, уровня и справедливости материального вознаграждения, социальной защищенности и льгот, дисциплинарной практики и режима работы) и взаимоотношений между сотрудниками (климат в первичном коллективе, характер организационной культуры, преобладающий стиль руководства)

Критерии оценки при решении ситуационных задач:

Критерии оценки при решении ситуационных задач:

- Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

- Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.

- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Примеры тем рефератов:

1. Теория научного менеджмента Ф. Тейлора как одно из оснований современной организационной психологии
2. Преимущества и недостатки различных организационных структур.
3. Психологические аспекты адаптации сотрудников в организации.
4. Меры по регулированию негативных особенностей организационного поведения (абсентизм, прокрастинация, текучесть кадров)

Критерии оценки реферата:

- Оценка «отлично» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен широкий библиографический список. Содержание реферата отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение текста.

- Оценка «хорошо» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен достаточный библиографический список. Содержание реферата отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала.

- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если реферат не полностью соответствует требованиям оформления, не представлен достаточный библиографический список. Аргументация взгляда на проблему не достаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала.

- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы реферата количество литературных источников

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 4 семестре-зачет.

Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачет проходит в форме устного опроса. Студенту достается вариант билета путем собственного случайного выбора и предоставляется 20 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 15 минут. Билет состоит из двух вопросов.

Критерии сдачи зачета:

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Фонды оценочных средств

для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций)

для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

ПК 1. Способность популяризировать психологические знания; формировать установки, направленные гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, здоровый образ жизни; применять на практике диагностические методы и процедуры оценки сохранных и нарушенных звеньев в структуре психики на разных этапах онтогенеза, составлять и реализовывать программы обследования, обучения и коррекции в учреждениях системы здравоохранения

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

1. Психологические проблемы в организации.
2. Методы работы психолога в организации.
3. Модели взаимодействия человека и организации.
4. Взаимные ожидания человека и организации.
5. Меры по удержанию и успешной адаптации сотрудника в организации.
6. Формирование преданности человека организации.
7. Влияние группы на организационное поведение человека.
8. Типология групп в организации.
9. Характеристики групп в организации.
10. Групповые эффекты, процессы и состояния.
11. Уровни развития группы в организации
12. Психологическая структура трудовой мотивации.
13. Диспозиционные теории мотивации труда.
14. Процессуальные теории мотивации.
15. Конфликты как форма экстремального взаимодействия и методы управления ими в организации
16. Соотношение понятий «руководство» и «лидерство».
17. Подходы к изучению стиля руководства.
18. Теории черт лидерства.
19. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
20. Психологический анализ деятельности руководителя.
21. Психологические особенности эффективного руководителя.
22. Психологическое сопровождение управленческой деятельности (проблемы и методы).

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения):

1. Опишите процедуры, которые используются для набора сотрудников в новую организацию. Сформируйте набор и последовательность методов, которые будут применяться сотрудниками службы персонала организации, включая психолога, для укомплектования организации новыми сотрудниками.

2. Поставив себя на место одного из кандидатов на работу, сформируйте ожидания в отношении работы в данной организации.

3. Обоснуйте, какой из известных вам стилей руководства будет более эффективен в организации (коллективе), состоящем из неопытных, недавно принятых на работу сотрудников.

4. Поясните, в каком случае заработная плата (и какая ее часть) выступает в качестве «гигиенического» фактора, а в каком – в качестве фактора мотиватора.

5. Подумайте, какой из векторов совершенствования стиля управления представляется вам наиболее последовательным и эффективным:

- примитивное руководство – производственно-командное управление-командное руководство
- авторитарное руководство-социальное руководство - производственно-командное управление
- примитивное руководство – авторитарное руководство – социальное руководство.

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть»(решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

1. Разработать мероприятия по регулированию организационного поведения сотрудников с целью уменьшения абсентизма сотрудников организации с учетом возраста, пола, квалификации, уровня развития коллектива.

2. Разработать мероприятия по регулированию организационного поведения сотрудников с целью регулирования численности работника и достижения оптимального уровня текучести персонала (при условии того, что на настоящий момент показатель текучесть составляет 25% в год).

3. Разработать мероприятия по регулированию организационного поведения сотрудников с целью повышения преданности сотрудников организации.

4. На основании заполненного бланка стандартизованного интервью определить, на диагностику какой мотивационной составляющей (потребности, мотива) направлен данный вопрос, выявить особенности мотивационной сферы интервьюируемого, которые нашли отражение в его ответах на вопросы интервью.

5. На основании заполненного бланка стандартизованного интервью выявить доминирующие мотивационные тенденции (исходя из частоты упоминания их индикаторов в ответах интервьюируемого); дать рекомендации по развитию (коррекции) мотивационно-личностной сферы интервьюируемого сотрудника.