

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Организационная психология
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Учебный план 37.03.01_2023_1163-ОЗФ.plx
37.03.01 Психология
Практическая психология

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
в том числе: Виды контроля в семестрах:
экзамены 5
аудиторные занятия 16
самостоятельная работа 91,7
часов на контроль 34,75

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>. <Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
	14 4/6			
Неделя				
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	10	10	10	10
Консультации (для студента)	0,3	0,3	0,3	0,3
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,25	0,25	0,25	0,25
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	17,55	17,55	17,55	17,55
Сам. работа	91,7	91,7	91,7	91,7
Часы на контроль	34,75	34,75	34,75	34,75
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.п.н., доцент, Таскина И.А.

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 839)

составлена на основании учебного плана:

37.03.01 Психология

утвержденного учёным советом вуза от 09.03.2023 протокол № 3.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 14.06.2023 протокол № 12

Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от 11 апреля 2024 г. № 8
Зав. кафедрой Кудрявцева Елена Юрьевна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	<i>Цели:</i> ознакомление с основными закономерностями поведения человека в организации и формирование знаний и умений по разработке технологий, повышающих эффективность организационной деятельности, за счет использования психологических феноменов, связанных с личностью, деятельностью, поведением и отношениями; обучение основным методам предупреждения и конструктивного разрешения межличностных конфликтов в организации; содействие формированию и развитию толерантности в ситуациях межличностного взаимодействия в трудовом коллективе.
1.2	<i>Задачи:</i> 1. Сформировать умение проверять и анализировать нормативную документацию; формулировать в рамках поставленной цели совокупность задач, обеспечивающих ее достижение; выбирать оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения, планировать результаты деятельности. 2. Обеспечить знание психолого-педагогических технологий профессиональной деятельности, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	История психологии
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Психология и педагогика развития
2.2.2	Педагогическая этика
2.2.3	Качественные и количественные методы психолого-педагогических исследований
2.2.4	Педагогическая психология

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИД-1.УК-3: Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	
использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	
ИД-2.УК-3: Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).	
способен понимать особенности поведения выделенных групп людей,	
ИД-3.УК-3: Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	
способен планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	
ИД-4.УК-3: Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	
способен эффективно взаимодействовать с членами команды	
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	

ИД-1.УК-6: Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы
знает свои ресурсы и применяет их для успешного выполнения порученной работы
ИД-2.УК-6: Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
способен оценивать перспективы целей собственной деятельности
ИД-3.УК-6: Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
способен достигать намеченные цели деятельности, учитывая условия, средства, личностные возможности, этапы карьерного роста и др.
ИД-4.УК-6: Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата
способен оценить эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Организационная психология						
1.1	Тема 1. Введение в организационную психологию. /Лек/	5	2		Л1.1Л2.1	0	
1.2	Тема 1. Введение в организационную психологию Вопросы для обсуждения: 1. Понятие и структура социальной организации. 2. Понятие, классификация и место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций. 3. Цель и миссия социальных организаций, их классификация. 4. Функции и жизненный цикл социальных организаций. /Пр/	5	2		Л1.1Л2.1	0	
1.3	Тема 1. Введение в организационную психологию /Ср/	5	20		Л1.1Л2.1	0	
1.4	Тема 2. Социально-психологические явления в структуре организации /Лек/	5	2		Л1.1Л2.1	0	

1.5	Тема 2. Социально-психологические явления в структуре организации Вопросы для обсуждения: 1. Понятие, структура и функции организационной культуры. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. 2. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций. Характеристика социально-психологического климата в различных социальных организациях. 3. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций. Социально-психологическая характеристика репутации различных социальных организаций. 4. Понятие, структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях /Пр/	5	4		Л1.1Л2.1	0	ситуационные задачи игры
1.6	Тема 2. Социально-психологические явления в структуре организации /Ср/	5	26,1		Л1.1Л2.1	0	
1.7	Тема 3. Прикладная психология организации /Лек/	5	2		Л1.1Л2.1	0	
1.8	Тема 3. Прикладная психология организации Вопросы для обсуждения: 1. Программное обеспечение диагностики организаций. 2. Диагностика социально-психологического климата социальных организаций. 3. Социально-психологическая диагностика конфликтов в социальных организациях. 4. Социально-психологическая диагностика карьерного роста. 5. Социально- психологическая диагностика делового общения. 6. Диагностика профессиональной адаптивности персонала организации. /Пр/	5	4		Л1.1Л2.1	0	ситуационные задачи игры
1.9	Тема 3. Прикладная психология организации /Ср/	5	45,6		Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 2. Промежуточная аттестация (экзамен)						
2.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	5	34,75	ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6		0	

2.2	Контроль СР /КСРАтт/	5	0,25	ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6		0	
2.3	Контактная работа /КонсЭк/	5	1	ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6		0	
Раздел 3. Консультации							
3.1	Консультация по дисциплине /Конс/	5	0,3	ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-3.УК-6 ИД-4.УК-6		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины Организационная психология
2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего, промежуточного и итогового контроля в форме тестовых заданий, ситуационных задач, деловых игр, вопросов к зачету.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль

1. Кому принадлежит первое систематическое изложение основ психологии?
 - а) Платону
 - б) Аристотелю
 - в) Демокриту
2. Кем предложена концепция темперамента?
 - а) Галеном
 - б) Гиппократом
 - в) Павловым
3. Был представителем атомистического материализма... Он полагал, что все сущее состоит из двух начал - бытие (неделимые атомы) и небытие (пустота)?
 - а) Декарт
 - б) Демокрит
 - в) Гераклит
4. Кто считал, что центром нервной системы является головной мозг, и различал «чувствительные» и «двигательные» нервы?
 - а) Герофил
 - б) Гиппократ
 - в) Эпикур
5. Что явилось научной основой средневековой психологии?
 - а) учение Фомы Аквинского
 - б) учение Аристотеля
 - в) учение Авиценны
6. Что являлось предметом истории психологии в эпоху Средневековья?
 - а) душа
 - б) сознание
 - в) поведение
7. Кому принадлежит высказывание: «Нет ничего в мыслях человека, чего до этого не было в чувствах»?
 - а) Фрэнсис Бэкон
 - б) Джон Локк
 - в) Рене Декарт
8. Кому принадлежит высказывание: «Я мыслю, следовательно, существую»?

- а) Рене Декарт
 б) Готфрид Лейбниц
 в) Бенедикт Спиноза
9. Кто считал, что все люди от природы одинаково добры и честны, а общество их портит?
 а) Имануил Кант
 б) Людвиг Фейербах
 в) Жан Жак Руссо
10. Кому принадлежит высказывание: «движущая душа всякого научного развертывания мысли и представляет собой единственный принцип, который вносит в содержание науки имманентную связь и необходимость»?
 а) Георг Гегель
 б) Людвиг Фейербах
 в) Франсуа Рабле
- Критерии оценки выполнения тестовых заданий
 – «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
 – «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
 – «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
 – «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий
- Текущий контроль 1
1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
 а) состояние здоровья
 б) властность+
 в) самоуверенность+
 г) внешность
2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?
 а) межгрупповые
 б) межличностные
 в) все ответы верны+
 г) между личностью и группой
3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
 а) конфликтность
 б) лидерство+
 в) полномочия
4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
 а) индивидуалистические организации
 б) эдхократические организации+
 в) партисипативные организации
 г) корпоративные организации
5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
 а) Альберт Бандура
 б) Элтон Мэйо+
 в) Джордж Келли
6. Что такое мотивация?
 а) достижение личных целей через достижение общих целей
 б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации+
 в) достижение желаемого результата
7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?
 а) конфликт
 б) фрустрация
 в) стресс+
8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
 а) организационный дизайн
 б) организационная культура
 в) организационная структура+
9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?
 а) партисипативные организации
 б) эдхократические организации
 в) индивидуалистические организации
 г) корпоративные организации+
10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?
 а) через стратегию приспособления
 б) через стратегию игнорирования
 в) через стратегию окончательного решения+
 г) через стратегию компромисса

11. Что является источниками групповой эффективности?
- а) организационная культура
 - б) навыки
 - в) групповые нормы+
 - г) роли+
12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?
- а) В низкой дисциплине в коллективе
 - б) В отсутствии авторитета у руководителя
 - в) В перегрузке официальных каналов связи
 - г) В неформальной структуре организации+
 - д) В демократическом стиле руководства
13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:
- а) Для любых компаний
 - б) Крупных, диверсифицированных компаний+
 - в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах+
 - г) Средних, специализированных компаний
14. Что делает функциональный конфликт?
- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений+
 - б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
 - в) делает процесс принятия решений более эффективным+
15. Какие формы имеет власть?
- а) коммерческая власть
 - б) законная власть+
 - в) власть, основанная на принуждении+
16. Что присуще харизматическому лидеру?
- а) обещание вознаграждения
 - б) использование законной власти
 - в) уверенность в себе и своих подчиненных+
16. Организация – это:
- а) Корпорация
 - б) Ассоциация
 - в) Социальная группа, объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели
 - г) Организованная социальная группа на основе общей цели
 - д) Коллектив
17. То из-за чего возникает конфликт – это:
- а) Предмет конфликта
 - б) Мотивы конфликта
 - в) Стороны конфликта
 - г) Образ конфликтной ситуации
 - д) Позиции конфликтующих сторон
18. Нарушения справедливости в оплате труда сильнее всего сказывается на психологическом климате организации и удовлетворенности трудом.
- а) да
 - б) нет
19. Главным положением концепции Г. Тардта была идея, что первичный социальный факт состоит:
- а) в явлении взаимопомощи
 - б) в разделении труда и договоре
 - в) в явлении подражания
20. Если человек в системе производства и управления рассматривается как «ресурс», «капитал», «ценность», то в качестве основных форм психологического воздействия выступают:
- а) психологическое давление и манипуляция
 - б) собственно управление
 - в) психологическое влияние и собственно управление
 - г) психологическое влияние
21. Любое персональное воздействие имеет выраженную психологическую составляющую.
- а) нет
 - б) да
22. Какие из социальных ролей являются высоконфликтными
- а) «организатор», «генератор идей», «учитель» и «мастер»;
 - б) «администратор», «исполнитель»
 - в) «критик», «проходимец»
 - г) «поборник справедливости», «бунтарь»
 - д) «миротворец», «пересмешник», «лентяй»
23. Конфликт – это:
- а) Столкновение противоположных позиций
 - б) Борьбы мнений
 - в) Противоборство между субъектами, вызванное трудноразрешимыми и субъективно значимыми противоречиями,

сопровожающееся острыми эмоциональными переживаниями

г) Соперничество, направленное на достижение победы в споре

д) Спор, дискуссия по острой проблеме

24. Какая модель разрешения конфликта эффективна в том случае, когда возможно сильное влияние на оппонентов, а сами они не могут усилить свои позиции, к тому же для них важно сохранение партнерских отношений:

а) Модель «компромисса»

б) Модель «уступок»

в) Модель «игнорирования» конфликта

г) Модель «уход от решения»

д) Модель «сотрудничества»

25. Идентификация сотрудника с организацией означает, что он:

а) только осознает идеалы организации

б) осознает идеалы фирмы, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, внутренне полностью принимает корпоративные ценности

в) только четко соблюдает правила и нормы поведения в организации

г) внутренне полностью принимает корпоративные ценности

26. Какие из социальных ролей являются низконфликтными:

а) «учитель» и «мастер»

б) «организатор», «генератор идей»

в) «поборник справедливости», «бунтарь»

г) «критик», «проходимец»

д) «администратор», «исполнитель», «миротворец», пересмешник», «лентяй»

27. В мужских коллективах конфликты чаще:

а) Эмоциональные

б) Деловые

28. Центральным, системообразующим фактором организационной культуры являются ценности:

а) нет

б) да

29. Залогом успеха «третейского» судьи является:

а) Нравственный авторитет

б) Успешным третейским судьей может быть любой руководитель

в) Авторитет

30. Опытные руководители:

а) управляют конфликтами

б) планируют конфликты

в) разрешают конфликты

г) провоцируют конфликты

Критерии оценки:

Оценка выставляется в 4-х балльной шкале:

– «отлично» (зачтено), 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;

– «хорошо» (зачтено), 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;

– «удовлетворительно» (зачтено), 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;

– «неудовлетворительно» (незачтено), 2 – менее 50 % заданий

Текущий контроль 2

1. Поведение человека – это...

1) общие реакции на условия жизни и среду;

2) определенная форма действий человека во взаимоотношении «индивид-организация»

3) образ жизни и действий

4) все определения верны.

2. Личность – это ...

1) качественная характеристика человека

2) количественная характеристика человека

3) историческая характеристика человека

4) все выше перечисленное вместе.

3. Самоуважение – это...

1) внутренняя направленность человека

2) обращенность личности на окружающий мир

3) всеобъемлющая оценка человеком самого себя

4) все выше перечисленное вместе.

4. Установка – это...

1) оценка, связанная с чувством собственной компетентности

2) направленное развитое самосознание

3) предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер

4) ни одно определение не подходит.

5. Стереотип-это...

1) благоприятная или неблагоприятная оценочная реакция.

- 2) позиция человека
- 3) предвзятые мнения и убеждения
- 4) ни одно определение не верно.
6. Удовлетворенность трудом – это
 - 1) оценка, связанная с чувством собственной компетентности
 - 2) предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер
 - 3) набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих в процессе и при оценке труда
 - 4) благоприятная или неблагоприятная оценочная реакция.
7. К функциям группы относятся
 - 1) функция стабилизации
 - 2) функция приспособления
 - 3) экспрессивная функция
 - 4) функция защиты.
8. Статус – это...
 - 1) должность
 - 2) мера психологического влияния человека
 - 3) самоэффективность человека
 - 4) нормативная система действий, ожидаемых от человека в группе.
9. Роль – это...
 - 1) должность
 - 2) мера психологического влияния человека
 - 3) самоэффективность человека
 - 4) нормативная система действий, ожидаемых от человека в группе.
10. К проблемам, с которыми сталкивается менеджер на уровне группы, относятся следующие явления:
 - 1) фрустрация
 - 2) деиндивидуализация личности
 - 3) социальная праздность
 - 4) ни один вариант ответа не подходит
11. Организационное поведение – это:
 - 1) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
 - 2) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
 - 3) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.
12. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:
 - 1) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
 - 2) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;
 - 3) все перечисленные выше.
13. Какие из перечисленных вопросов входят в область организационной психологии:
 - 1) содержание деятельности и модель качеств менеджера;
 - 2) исследование систем управления;
 - 3) организационная культура;
 - 4) делегирование полномочий;
 - 5) теория мотивации персонала;
 - 6) типы организационных структур;
 - 7) все перечисленные выше.
14. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:
 - 1) темперамент;
 - 2) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т. д.;
 - 3) хобби, увлечения;
 - 4) опыт, навыки, умения.
15. Какова цель создания организации:
 - 1) решение своих проблем и достижение общих целей организации;
 - 2) только получение прибыли;
 - 3) повышение благосостояния общества.
16. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:
 - 1) экономические условия;
 - 2) потребители;
 - 3) законодательство;
 - 4) техника и технология;
 - 5) взаимоотношения в коллективе;
 - 6) организационная культура;
 - 7) система ценностей в обществе;
 - 8) конкуренты.
17. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:
 - 1) метод наказания;

- 2) метод поощрения;
3) совмещение этих двух методов.
18. Определите последовательность стадий развития коллектива:
- 4.1) «эффективность»;
2.2) «ближний бой»;
1.3) «притирка»;
5.4) «зрелость»;
3.5) «экспериментирование».
19. В силу каких причин руководители создают свою команду? Выберите необходимые причины:
- 1) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;
2) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;
3) чтобы команда решала за менеджера его проблемы;
4) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
5) команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
6) для увеличения прибыли;
7) коллективный подход – это признак сильного и решительного стиля управления.
20. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:
1) да; 2) нет.
21. Такие характеристики, как субъективность, гуманность, гармония, сопричастность, типичны для следующего типа личности руководителя:
- а) чувствующего;
б) решающего;
в) интуитивного;
г) интровертного;
д) воспринимающего;
е) сенсорного.
22. На поведенческий подход к управлению ориентировались
- а) Элтон Мэйо;
б) Анри Файоль;
в) Генри Гант;
г) Фриц Ротлисбергер;
д) Герберт Саймон;
е) Фредерик Тейлор.
23. На рационалистический подход к управлению ориентировались
- а) Генри Гант;
б) Элтон Мэйо;
в) Герберт Саймон;
г) Честер Барнард;
д) Фредерик Тейлор;
е) Анри Файоль.
24. К источникам организационной культуры относятся:
- а) внешнее влияние;
б) структура организации;
в) общественные ценности;
г) специфические внутренние факторы;
д) все вышеперечисленные.
25. «Сформировавшаяся» организационная культура является:
- а) харизматической;
б) самодостаточной;
в) акцентированной;
г) политизированной;
д) избегающей;
е) основанной на доверии.
26. Определите соответствие сущности теории мотивации и ее названию:
1. теория иерархии потребностей; в) Маслоу
2. теория приобретенных потребностей; а) МакКлелланда;
3. теория двух факторов. б) Герцберга;
4. теория справедливости. г) Портера — Лоулера.
- а) МакКлелланда;
б) Герцберга;
в) Маслоу;
г) Портера — Лоулера.
27. Фундаментальная ошибка атрибуции заключается в том, что существует общая тенденция привязки причин поведения людей к следующим позициям:
- а) ситуации;
б) внутренним характеристикам человека;
в) событиям.
28. В соответствии с «решеткой лидерства» максимальное внимание к людям и к производству характерно для

следующего стиля управления:

- а) авторитарного;
- б) по методу загородного клуба;
- в) обедненного;
- г) группового;
- д) манипулирования.

29. В исследованиях Стивенса страны разделены на четыре группы с учетом влияния культуры на практику управления. Страны, для которых характерна децентрализованность в принятии решений, специализация, узкая техническая компетентность, строгая организация, контроль результатов на всех этапах, работа по традициям и установленным правилам, относятся к следующему типу:

- а) англо-нордическому;
- б) азиатскому;
- в) латинскому;
- г) германскому.

30. К процессным теориям мотивации относятся:

- а) теория ожиданий;
- б) теория Мюррея;
- в) теория Герцберга;
- г) теория МакКлеllandа;
- д) модель Портера — Лоулера.

31. В условиях стабильности и предсказуемости рыночной и технологической среды наиболее эффективным является следующий тип организационной культуры:

- а) механистический;
- б) органический;
- в) смешанный с рыночной доминантой;
- г) смешанный с технологической доминантой.

32. Управляющие консультируются со своими подчиненными при решении соответствующих вопросов. Обращение с подчиненными происходит на равных, сотрудники оказывают влияние на процесс принятия решений. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:

- а) номинального;
- б) деспотичного;
- в) открытого.

33. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решение принимает вся группа, характерна для следующего стиля лидерства:

- а) авторитарно-коллегиального;
- б) консультативного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.

34. Управляющие позволяют подчиненным или группам иметь полную автономию. Членам группы предоставлена возможность принимать многие тактические решения самостоятельно. Подчиненные устанавливают свои цели и работают над их достижением без каких-либо указаний со стороны руководства. Такая ситуация характерна для следующего типа лидерства:

- а) номинального;
- б) деспотичного;
- в) открытого.

35. Ситуация, в которой лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение, характерна для следующего стиля лидерства:

- а) авторитарного;
- б) коллективного;
- в) консультативного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.

36. В условиях высокой изменчивости рыночного и технологического секторов окружающей среды наиболее эффективным является следующий тип организации:

- а) механистический;
- б) органический;
- в) смешанный с рыночной доминантой;
- г) смешанный с технологической доминантой.

37. Результаты приведенных исследований показали, что удовлетворение подчиненных и эффективность их деятельности наиболее высокие при следующем типе лидерства:

- а) деспотичном;
- б) открытом;
- в) номинальном.

38. Ситуация, когда лидер беседует индивидуально с каждым подчиненным по поводу возникшей проблемы, но решение принимает единолично, характерна для следующего стиля лидерства:

- а) консультативного;
- б) коллективного;
- в) консультативно-коллективного;
- г) ни для одного из перечисленных стилей.

39. Независимость, индивидуальная инициатива, нововведение ставятся во главу угла в фирмах со следующей организационной культурой:

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) инновационной;
- г) креативной.

40. Сотрудники фирмы могут работать вместе, командой, не опираясь на правила и предписания. Они знают достаточно о работе коллег, о взаимосвязях между поставленными задачами. Координация их деятельности происходит на уровне подсознания. Работники знают, что совместная деятельность является основой успеха. Такая ситуация характерна для фирм со следующей организационной культурой:

- а) харизматической;
- б) самодостаточной;
- в) креативной;
- г) инновационной.

41. Теорией «Х» Дуглас МакГрегор, известный ученый в области лидерства, назвал

- а) представление автократичного руководителя о работниках;
- б) представление демократичного руководителя о работниках.

42. Такие факторы, как «схожесть», «четкость», «консенсус», «приватность», «статус», влияют на наши выводы о следующих явлениях:

- а) событиях;
- б) ситуациях;
- в) других людях;
- г) предметах.

43. В соответствии с «решеткой лидерства» минимальное внимание к людям и максимальное внимание к производству характерно для следующего стиля управления:

- а) авторитарного;
- б) обедненного;
- в) манипулирования;
- г) по методу загородного клуба;
- д) не характерно ни для одного из перечисленных стилей.

44. В соответствии с «решеткой лидерства» максимальное внимание к людям и минимальное внимание к производству характерно для следующего стиля:

- а) авторитарного;
- б) обедненного;

Критерии оценки:

Оценка выставляется в 4-х балльной шкале:

- «отлично» (зачтено), 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо» (зачтено), 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно» (зачтено), 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно» (незачтено), 2 – менее 50 % заданий

Ситуационные задания

Ситуация 1.

Дело происходит в банке. Идет беседа клиента и банкира. Клиент, который пришел в банк хочет вложить деньги в банк, но у них это не получается.

Все причина тому, что у него когда то был в этом банке кредит, но он его не платил. Забыл, да и финансы не позволяли. Банкир ему объясняет, что это невозможно. Он должен в начале заплатить или закрыть кредит. Но клиент не слушается. И между ними происходит конфликт. Банкир еще раз ему объясняет, что да как. Но клиент не понимает, и банкир тогда начинает повышать голос.

Клиент этого не выдерживает и тоже начинает ругаться. Все вокруг смотрят на них. Шум подняли на весь зал. После вызвали менеджера-психолога.

Он их внимательно выслушивает, и выносит решение.

Вопросы:

- 1) С чего начался конфликт? Кто был инициатором конфликта?
- 2) Кто первый начал поднимать голос?

Решение:

А. Клиент мог бы не поднимать шума, и все бы прошло тихо. Внимательно выслушав и правильно поняв банкира, не начал бы конфликтовать.

Б. Банкир мог бы не повышать голоса на клиента. А просто извиниться перед клиентом, так как им не полагается повышать голоса на клиента.

В. Если бы клиент, узнал бы обо всем заранее, и поняв что он не прав, извинился бы. Тогда не было бы такой ситуации.

Ситуация 2.

Дело происходит в гос. учреждении. В город приезжает Премьер-министр Х. Руководителю орг. отдела, сказали об этом за 3 часа до приезда Премьер Министра.

Он Сотрудникам из организационного отдела дал задание.

1. Составить план маршрута от аэропорта до акимата.

2. Подготовить конференц зал, для предстоящего заседания.

3. Распределить места, кто где должен сидеть.

Каждый из отдела должен был распределить себе дело, за что он отвечает. Но не обсудив обязанности, начали делать свои дела. Быстро и немедленно.

И когда нужно было показать готовый план и дело. Произошла серьезная проблема. Двое из сотрудников Б. и К. взяли одно и тоже дело.

Когда они об этом узнали, то между ними произошел конфликт. Они не слушая друг друга, начали кричать, ругаться на весь кабинет.

Время поджимало, нужно было сделать все быстро. И это дело взяли другие люди.

Решение:

А. Руководитель орготдела должна была сама распределить обязанности среди сотрудников. И не допустить такой ситуации и ошибки.

Б. Если бы сами сотрудники обсудили бы дела, то такого не было бы.

В. Если бы Б. не повысил бы голоса на К., то К. бы тоже не начал ругаться.

Г. Если бы люди из аппарата предупредили бы руководителя заранее, то такой ситуации не было бы.

Ситуация 3.

Дело происходит в парикмахерской. Приходят папа дочкой в парикмахерскую стричь волосы. До того как выйти из дома, жена ему сказала чтобы он проконтролировал за тем как постригут З. Он не придав значения ушел. После как они пришли в парикмахерскую, он ушел стричься сам. А дочке сказал, иди к той девушке и она тебе пострижет волосы. К слову дочке было 5 лет. И она пошла к ней. На тот момент у дочери были очень длинные волосы. Девушка оказалась тоже новичок в этом деле. Спустя некоторое время, как папа постригся пошел смотреть как постригли дочку.

Не углядев, как её стригут, парикмахер испортил ей волосы. Вместо ожидаемой длины, её постригли очень коротко. Тут папа злится. И начинает кричать на работников салона.

Поднимается шум в салоне. На шум прибегает администратор. И спрашивает в чем дело. Тут мужчина объясняет, что его дочери испортили волосы!!!

Администратор выслушав его, и поняв что ее сотрудник сделала ошибку, просто прощения от имени салона.

1. Кто же виноват, что З. так коротко постригли?

2. Нурик (отец) придав внимание словам жены, и проконтролировать работу сложилась бы такая ситуация?

Решение:

1. Если бы Нурик проконтролировав как стригут З., то не было такого конфликта.

2. Придав значение словам жены, он бы сразу повел её у опытному мастеру.

3. Если бы администратор не извинился бы на халатное отношение сотрудника, то ситуация сложилась бы еще хуже.

Используя теорию лидерства Херси-Бланшарда, проанализируйте приведенные ниже ситуации. Выберите в каждой из них наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы с точки зрения данной теории.

Ситуация 4.

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

Возможные способы воздействия:

1. предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом;
2. вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям;
3. обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики;
4. предоставьте группу самой себе.

В ситуации 4 выбрать третий способ воздействия, это обсуждение производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрение необходимости новой практики.

Согласно теории лидерства Херси-Бланшарда подчиненные в данной ситуации относятся к степени М4, то есть они умеют и желают делать то, что предлагает им лидер. Согласно выбранному способу это S2 (убеждающий стиль) стиль, который характеризуется двойной высокой ориентацией руководителя – и на задачу, и на отношения. В данной ситуации говорится о подчиненных с умеренной степенью зрелости.

Ситуация 5.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп.

Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

1. рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
2. предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;
3. действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
4. участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

В ситуации 5 выбрать четвертый способ воздействия, то есть участие в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения. Данный способ воздействия относится к подчиненным М4 степени зрелости. То есть эти сотрудники умеют и желают работать. А если рассматривать поведение руководителя, то это S4 стиль, так называемый делегирующий. Он характеризуется двойной низкой ориентацией руководителя и на задачу и на отношения. Он является наилучшим для руководства высокозрелыми подчиненными, которые и могут, и хотят нести ответственность. Им не нужны указания и подсказки.

Ситуация 6.

Производительность труда вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Возможные способы воздействия:

1. позвольте группе самой определить направление своей работы;
2. утите рекомендации группы, но следите за выполнением задач;
3. перераспределите роли и ответственность и введите четкий контроль;
4. вовлеките группу в перераспределение ролей и ответственности, но не будьте чрезмерно директивны.

В 6 ситуации выбрать третий способ воздействия, когда нужно быть готовым принять изменения в рекомендуемом группой виде, и контролировать их внедрение.

Судя по данной ситуации это такой коллектив который не способен и не желает работать, он либо некомпетентен, либо не уверен в себе. Так как производительность коллектива снижается на протяжении длительного периода времени, и они не очень-то заботятся о том, чтобы своевременно выполнять работу.

Стиль руководства S1 (директивный стиль). Он требует сочетания большой ориентации на задачу и малой – на человеческие отношения. Он является наилучшим в случае низкой зрелости подчиненных, которые либо не могут, либо не хотят отвечать за выполнение задачи. Таким исполнителям нужны детальные инструкции и жесткий контроль.

Ситуация 7.

Вы намечает изменения в структуре, новые для вашей группы. Члены группы внесли свои предложения, касающиеся планируемых изменений. Группа работала продуктивно, в своих действиях демонстрируя гибкость.

Возможные способы воздействия:

1. определите необходимые изменения и ведите внимательный контроль;
2. участвуйте в работе группы над изменениями, но позвольте членам группы самими организовать их внедрение;
3. будьте готовы принять изменения в рекомендуемом группой виде, но контролируйте их внедрение;
4. избегайте конфронтации, оставайтесь в стороне.

В ситуации 7 на месте руководителя можно выбрать третий способ воздействия. Он подходит наилучшим образом, так как члены группы внесли свои предложения по будущим изменениям. Поэтому для руководителя этот способ может быть эффективным, наилучшим. Степень зрелости подчиненных в данной ситуации сопоставима с M4 степенью. То есть работники умеют работать и желают работать.

Что касается стиля руководства то здесь он будет смешанным, то есть подходит частично и S3 и S2. согласно S2 стилю это частично убеждающий стиль, так как согласно данному стилю руководитель поощряет ответственность подчиненных. А по стилю S3 подчиненные знают что делать и только руководитель может помочь реализовать их участие в изменении структуры (в данном случае

Критерии оценки:

«зачтено» выставляется, если магистрант проявляет понимание рассматриваемой ситуации, выделяет и аргументирует собственную точку зрения при ее анализе и решении, показывает умение анализировать конкретную ситуацию, владеет терминологией (допускает ошибки), выявляет причины ее возникновения, умение видеть разнообразные способы решения проблемной ситуации, умение рассуждать и действовать в рамках ситуации (допускает ошибки).

«незачтено» выставляется магистранту, если он не формулирует проблему, не владеет терминологией, не демонстрирует практические знания и умения, приобретенные в ходе изучения дисциплины.

Деловая игра

Классические деловые игры, развивающие навыки решения проблем

1. Тонущий корабль

Развивает умение адаптироваться.

Необходимый инвентарь: веревка, одеяло или клейкая лента, чтобы обозначить место на полу.

Правила игры. Отметьте с помощью веревки (одеяла, клейкой ленты) ограниченный участок на полу, и пусть ваша команда на него встанет. Постепенно сокращайте это пространство в течение 10-15 минут, а участники пусть ищут способ удержать друг друга внутри и не «вывалиться за борт».

2. Башня из спагетти и зефира

Развивает навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: по 20 штук сырых спагетти, одному мотку клейкой ленты, метровому куску веревки и одному зефиру на каждую команду.

Правила игры. Ваша цель — построить самую высокую башню, способную стоять самостоятельно, опередив команды соперников. Если хотите усложнить игру, поставьте дополнительное условие: зефир должен находиться на вершине башни и использоваться в качестве «купола». Это упражнение учит активному мышлению, а также укрепляет командный дух и развивает лидерские способности.

3. Яйцепад

Развивает навыки командной работы, умение принимать решения.

Необходимый инвентарь: десяток яиц; строительные материалы (газеты, соломинки для коктейлей, клейкая лента, пищевая пленка, воздушные шары, резиновые ленты, палочки от мороженого и т. п.); брезент или защитная пленка, место на автостоянке или любой участок, где вы не боитесь намусорить.

Правила игры. Каждая команда получает по яйцу и выбирает для себя строительные материалы. За 20-30 минут участники должны соорудить защитный контейнер, который не позволит яйцу разбиться. Затем сбрасывайте контейнеры с яйцами с

высоты (с высокого стола или даже со второго этажа), и смотрите, чье яйцо не разобьется. Если уцелеют несколько яиц, постепенно повышайте высоту падения, пока не останется только один победитель.

4. Взаперти

Развивает коммуникационные навыки, умение принимать решения.

Необходимый инвентарь: офис.

Правила игры. Представьте, что ваша команда оказалась запертой в офисе. Все двери заблокированы, ломать их или выбивать окна нельзя. За 30 минут участники команды должны выбрать 10 обычных предметов из вашего офиса, которые необходимы им для выживания, и расположить их по степени значимости. Цель заключается в том, чтобы за тридцать минут обсудить предложенные списки и порядок предметов и прийти к согласию.

Игры, развивающие творческий подход к решению проблем

5. Лего

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: набор Лего.

Правила игры. Разбейтесь на небольшие команды из двух и более участников. Выберите ведущего, не входящего ни в одну из команд, который должен за 10 минут построить из блоков Лего произвольную конструкцию. После этого команды должны за 15 минут в точности воспроизвести эту конструкцию, используя блоки того же цвета и формы. Но видеть оригинальную конструкцию может только один участник от каждой команды. Этому участнику придется понять и точно описать размеры, цвета и форму оригинальной конструкции. Если вам кажется, что это слишком легко, запретите «видящему» участнику прикасаться к конструкции, которую строит его команда. Эта игра поможет вам понять всю важность эффективного обмена информацией.

6. Побег

Развивает навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: 1 веревка, 1 ключ, запертая комната и 5-10 загадок или головоломок в зависимости от того, сколько времени вы хотите потратить на игру.

Правила игры. Цель этого упражнения состоит в том, чтобы выбраться из запертой комнаты за отведенное время, отыскав ключ с помощью подготовленных подсказок. Ключ и подсказки должны быть спрятаны заранее. Команду запирают в комнате, и за 30 минут или один час игроки должны найти ключ с помощью спрятанных здесь же подсказок. Для успешного прохождения игры нужно уметь действовать сообща и устраивать мозговые штурмы, пытаться понять, что означает та или иная подсказка.

7. Полярники

Развивает умение принимать решения, умение адаптироваться.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза и по одной упаковке «строительных материалов» (листов картона, зубочисток, резиновых лент или стикеров) на каждую команду, электрический вентилятор.

Правила игры. Представьте, что вы — отважные исследователи Арктики, бредущие по ледяной пустыне. В каждой команде выберите «начальника экспедиции». Через 30 минут должна налететь снежная буря, и каждой команде нужно выстроить убежище, чтобы остаться в живых. К несчастью, у начальника экспедиции обморожены руки, так что он не может участвовать в строительстве, а у остальных снежная слепота, и они не могут видеть. Через 30 минут включите вентилятор и посмотрите, чье убежище уцелеет.

8. Минное поле

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: пустая комната или коридор, повязки на глаза и набор обычных офисных принадлежностей.

Правила игры. Разбросайте на полу предметы (коробки, офисные стулья, бутылки с водой и т. д.) случайным образом, чтобы нельзя было пройти из одного конца комнаты в другой и ни на что не наткнуться. Разделите участников по парам, и завяжите глаза одному из партнеров. Второй должен провести своего напарника из одного конца «минного поля» в другой так, чтобы не задеть ни одну мину. При этом он не имеет права прикасаться к напарнику. Если хотите усложнить задачу, запустите на «минное поле» все пары одновременно, чтобы игрокам приходилось внимательнее прислушиваться к указаниям своих «провожатых».

9. Слепые фигуры

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза, веревка.

Правила игры. Игроки надевают повязки и становятся в круг. Концы веревки связываются вместе, и она укладывается перед участниками также в форме круга — чтобы каждый из игроков мог наклониться и ее нащупать. Ведущий говорит игрокам, чтобы они взяли в руки веревку и образовали с ее помощью геометрическую фигуру: квадрат, треугольник, прямоугольник и т. п. Игроки могут переговариваться, но им нельзя снимать повязки. Если у вас очень много участников, их можно разбить на команды и дать по веревке каждой из команд. Победит та команда, которая быстрее построит нужную фигуру.

Простые и легкие игры, развивающие навыки решения проблем

10. Слепой строй

Развивает коммуникационные навыки.

Необходимый инвентарь: повязки на глаза.

Правила игры. Участники завязывают глаза, а затем ведущий шепотом называет каждому игроку число, начиная с единицы. Затем участники должны выстроиться в порядке возрастания их чисел, не переговариваясь между собой. Также можно выстраиваться не по числам, а по росту, возрасту, дням рождения и т. д.

11. Переверни пирамиду

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Участники становятся так, чтобы образовать пирамиду, подобно шарам в бильярде. Затем ведущий говорит, что трое из участников команды должны переместиться таким образом, чтобы вершина и основание пирамиды поменялись местами. Лучше всего делать это упражнение в большой группе, которую можно разделить на маленькие команды и посмотреть, кто перевернет пирамиду быстрее.

12. Перемена мест

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: мел, веревка, клейкая лента, бумага (чтобы отметить место, где можно встать).

Правила игры. Разделите группу игроков на две команды и постройте их в две шеренги лицом друг к другу. Используя мел, клейкую ленту, веревку или листы бумаги (в зависимости от того, на каком полу вы играете) отметьте место, где стоит каждый из игроков, а также один дополнительный пустой участок между двумя шеренгами. Цель заключается в том, чтобы шеренги поменялись местами.

Используйте следующие ограничения:

Одновременно может перемещаться только один человек.

Нельзя меняться местами с игроком, смотрящим в том же направлении.

Нельзя двигаться назад.

За один ход игрок не может меняться местами с более чем одним игроком из второй команды.

13. Запутанная история

Развивает умение адаптироваться, навыки командной работы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Все участники должны встать в круг, затем каждый игрок берет за руки двух любых игроков, не стоящих с ним рядом. После того, как все возьмутся за руки, попросите игроков «распутаться» и образовать идеальную окружность, не разжимая рук. Для этого участникам игры потребуется творческое и стратегическое мышление.

Последние две игры подходят для ситуаций, когда у вас есть проблема, которую нужно решить.

14. Конкурс на самую тупую идею

Цель: решение текущей проблемы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Иногда «тупые» идеи оказываются самыми удачными. Попросите, чтобы каждый из участников предложил самый тупой вариант решения насущной проблемы. А затем, составив длинный список, попробуйте найти решение, которое окажется не таким уж тупым.

Проводите мозговые штурмы в системе управления проектами Wrike. Он бесплатен и позволит участникам сразу же приступить к совместной работе.

15. Что бы сделал X?

Цель: решение текущей проблемы.

Необходимый инвентарь: не нужен.

Правила игры. Пусть каждый из участников представит себя кем-то из знаменитостей или выдающихся людей, которые ему нравятся. Затем спросите у каждого игрока, какое мнение мог бы высказать их персонаж, если бы столкнулся с текущей проблемой? Как бы он ее решил? Это позволит каждому из участников задуматься о возможном решении, которое иначе могло бы не прийти им в голову.

Критерии оценки:

"зачтено" активное участие в игре и разрешении проблемы

"незачтено" неучастие в игре

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Письменные работы при реализации дисциплины не предусмотрены

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Примерные вопросы к зачету

1. Организационная психология как научная дисциплина.
2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.
3. Принципы научной организации труда Ф. Тейлора.
4. Теория бюрократической организации М. Вебера.
5. Административная система Ф. Фолля.
6. «Синтетическая» концепция управления.
7. Модель эффективной организации Р. Лайкерта.
8. Понятие малой группы и социальной организации в психологии, отличительные признаки.

9. Условия и средства развития социальных организаций. Устойчивость социальной организации.
10. Механизмы развития социальной организации как малой группы.
11. Трудовой коллектив как разновидность социальной группы и составляющая социальной организации.
12. Межличностные отношения в трудовых коллективах. (приведите примеры реализации межличностных отношений в трудовых коллективах).
13. Совместная деятельность как основа функционирования социальных организаций.
14. Факторы достижения эффективности совместной деятельности.
15. Критерии результативности совместной деятельности.
16. Условия эффективности образовательных организаций (на примере 1-2 образовательных организаций г. Глазова).
17. Понятие организационного конфликта, причины возникновения.
18. Этапы и механизмы протекания организационного конфликта (приведите примеры конструктивного и неконструктивного протекания организационного конфликта).
19. Условия разрешения организационного конфликта.
20. Культура социальных организаций, основные функции и компоненты.
21. Особенности формирования социально-психологического климата социальных организаций.
22. Понятие трудового потенциала человека.
23. Профессионализм, его компоненты.
24. Этапы профессионального становления личности.
25. Построение карьеры личностью (на примере биографии 1-2 известных деятелей).
26. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
27. Механизмы и типологии мотивации работника.
28. Феномен власти, источники власти в организации.
29. Лидерство и власть, сходства и различия (приведите 2-3 примера).
30. Умения выбора оптимального способа решения задач, при учете действующих правовых норм и имеющихся условий, ресурсов и ограничений, планирования результатов деятельности – как основные компетенции лидера и менеджера.
31. Личные качества лидера-менеджера и его умения.
32. Психолого-педагогические технологии профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.

Критерии оценки:

- "Зачтено", повышенный уровень: знает основы педагогической этики, в полном объеме раскрывает проблемы, содержащейся в вопросе, в теоретическом аспекте; умеет решать конкретные практические ситуации с учетом изложенных в теории вопроса положений; умеет грамотно выстроить свой ответ, использовать примеры и факты для доказательности ответа, отвечать на дополнительные вопросы.
- "Не зачтено", уровень не сформирован: проблема, содержащаяся в вопросе, раскрыта не полностью, односторонне, либо проблема вообще не раскрыта; отсутствие решения конкретной практической ситуации, или если ситуация решена неверно; неумение грамотно выстроить свой ответ, не понимание задаваемых вопросов, неумение доказать свою позицию.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Полякова И. В.	Организационная психология: учебно-методическое пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019	http://www.iprbookshop.ru/83272.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Бендюков М. А., Казначеева Н. Б.	Организационная психология и психология управления: учебное пособие	Санкт-Петербург: ПГУПС, 2022	https://e.lanbook.com/book/279092

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ
6.3.1.2	Яндекс.Браузер
6.3.1.3	MS Office
6.3.1.4	LibreOffice
6.3.1.5	NVDA
6.3.1.6	MS Windows

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Межвузовская электронная библиотека
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks

6.3.2.3	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»
---------	---

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

	проблемная лекция	
	ситуационное задание	
	деловая игра	

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
205 A1	Лаборатория психолого-педагогического образования. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Экран на штативе. Шкафы
212 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Семинарские (практические) занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к семинарскому (практическому) занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского (практического) занятия, который включает в себя вопросы, выносимые на обсуждение, рекомендации по подготовке к семинару (практическому занятию), рекомендуемую литературу к теме. Изучение материала следует начать с просмотра конспектов лекций. Восстановив в памяти материал, студент приводит в систему основные положения темы, вопросы темы, выделяя в ней главное и новое, на что обращалось внимание в лекции. Затем следует внимательно прочитать соответствующую главу учебника.

Для более углубленного изучения вопросов рекомендуется конспектирование основной и дополнительной литературы. Читая рекомендованную литературу, не стоит пассивно принимать к сведению все написанное, следует анализировать текст, думать над ним, этому способствуют записи по ходу чтения, которые превращают чтение в процесс. Записи могут вестись в различной форме: развернутых и простых планов, выписок (тезисов), аннотаций и конспектов.

Подобрав, отработав материал и усвоив его, студент должен начать непосредственную подготовку своего выступления на семинарском (практическом) занятии для чего следует продумать, как ответить на каждый вопрос темы.

По каждому вопросу плана занятий необходимо подготовиться к устному сообщению (5-10 мин.), быть готовым принять участие в обсуждении и дополнении докладов и сообщений (до 5 мин.).

Выступление на семинарском (практическом) занятии должно удовлетворять следующим требованиям: в нем излагаются теоретические подходы к рассматриваемому вопросу, дается анализ принципов, законов, понятий и категорий; теоретические положения подкрепляются фактами, примерами, выступление должно быть аргументированным.

Задания в тестовой форме – это система заданий специфической формы, определённого содержания, возрастающей трудности, позволяющая объективно оценить структуру и качественно измерить уровень теоретической подготовленности студентов.

Цель тестирования – выявить уровень знаний студентов, оценить степень усвоения ими учебного курса и практического владения теоретическим материалом и определить на этой основе направления дальнейшего совершенствования работы с ними, а также стимулировать активность их самостоятельной работы.

Преимуществом тестирования является то, что все студенты ставятся в равные условия, т. е. оценка их знаний становится объективной.

Тест позволяет определить, каков уровень усвоения знаний у того или иного студента, т.е. определить пробелы в обучении. А на основе этого идет коррекция процесса обучения, и планируются последующие этапы учебного процесса.

Тестирование широко используется в вузе для тренировочного, промежуточного и итогового контроля знаний, а также для обучения и самостоятельной работы студентов.

По типу ответов выделяют две группы тестовых заданий: открытой и закрытой формы.

Задания открытой формы относятся к наиболее распространенным формам учебных заданий. В заданиях открытой формы нет готовых ответов. Испытуемый должен самостоятельно дополнить недостающий элемент, свидетельствующий о знании соответствующего раздела темы. Само задание формируется в форме вопроса или высказывания.

Тестовые задания закрытой формы наиболее распространены в педагогике и психологии. Они сравнительно легко формулируются, хорошо понимаются тестируемыми.

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

- инструкцию;
- формулировку самого задания (предпочтительнее в утвердительной форме);
- варианты ответов;
- эталон.

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

Данные задания являются распространенными для испытуемых. Учащимся наряду с заданием предполагается несколько вариантов ответов, из которых они выбирают один верный.

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

Выделяют также задания, в которых допускается несколько правильных ответов из числа предложенных. Эти задания предназначены для проверки классификационных и номенклатурных знаний. Оценивание ответа осуществляется следующим образом: если испытуемый выбирает все правильные ответы, он получает один балл; в случае хотя бы одного ошибочного выбора, равно как и невыбора правильного ответа – ноль баллов.

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите соответствие»; названия двух столбцов и составляющие их элементы.

Одно из требований к заданиям на соответствие – неодинаковое число элементов в правом и левом столбцах.

Выставление оценок за выполнение заданий на соответствие может осуществляться по-разному в зависимости от целей тестирования, технического оснащения теста, сложности задания и теста в целом.

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективности алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

- инструкция («Определите истинность или ложность утверждения и укажите правильный ответ»);
- варианты ответов (утверждение истинно; утверждение ложно; невозможно установить истинность или ложность утверждения);
- содержание задания, данное в форме утверждений (высказываний, определений и т. д.);
- эталоны ответов.

К заданиям в тестовой форме предъявляются следующие требования:

- правильность предметного содержания задания;
- логичность высказывания;
- правильность формы;
- краткость;
- наличие определенного места для ответов;
- правильность расположения элементов задания;
- одинаковость правил оценки ответов;
- одинаковость инструкции для всех испытуемых;
- адекватность инструкции форме и содержанию задания.

Критерии оценки:

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Ситуационные задачи (кейсы) – это задачи, позволяющие обучающемуся осваивать интеллектуальные операции: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Отличительная особенность ситуационных задач заключается в том, что она имеет ярко выраженную практическую направленность, но для её решения необходимы предметные, надпредметные и метапредметные знания. Решение таких задач в конечном итоге приведет к развитию мотивации учащихся к познанию окружающего мира, освоению социокультурной среды; к актуализации предметных знаний с целью решения лично - значимых проблем на деятельностной основе.

Цель включения ситуационных задач в образовательный процесс - научить обучающихся:

- отбирать информацию;
- сортировать ее для решения заданной задачи;
- выявлять ключевые проблемы;
- искать альтернативные пути решения и оценивать их;
- выбирать оптимальное решение и формировать программы действий и т. п.

Кроме того, обучающиеся в процессе решения ситуационной задачи:

- развивают коммуникативные навыки;
- получают презентационные умения;
- формируют интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать и принимать коллективные решения;
- приобретают экспертные умения и навыки;
- учатся учиться, самостоятельно отыскивая необходимые знания для решения ситуационной проблемы;

– изменяют мотивацию к обучению.

Критерии оценки

дается комплексная характеристика ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их обосновать; последовательное, правильное изложение; умение делать необходимые выводы, аргументировать его «зачтено», повышенный уровень

дается характеристика ситуации; демонстрируются достаточные знания теоретического материала неполное теоретическое обоснование, требующее дополнения; затруднения в формулировке выводов «зачтено», пороговый уровень

неправильное изложение, отсутствие теоретического обоснования, неумение делать выводы «незачтено».

Деловая и/или ролевая игра

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Критерии:

Содержательность выступлений

3 балла Содержание выступления не полное, используются абстрактные факты, осознанность темы игры

4 балла Содержание выступления полное, используются абстрактные факты, осознанность темы игры

5 балла Содержание выступления полное, используются конкретные факты, осознанность темы игры

Структурированность

3 балла Логичность, нерациональное использование времени

4 балла Логичность, рациональность использования времени

5 балла Системность, логичность, рациональность использования времени

Формулировка вопросов: проблемность, конкретность и четкость

3 балла Отсутствуют все критерии

4 балла Присутствует только конкретность и четкость

5 балла Присутствуют все критерии

Культура общения

3 балла Выразительность речи

4 балла Выразительность речи, свободное владение материалом

5 балла Выразительность речи, умение уважительно отвечать собеседникам, свободное владение материалом

Зачет – это форма проверки знаний и навыков студентов. Цель зачета – проверить теоретические знания студентов, оценить степень полученных навыков и умений. Тем самым зачеты содействуют решению главной задачи высшего образования – подготовке квалифицированных специалистов.

Зачет, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, аспекты, которые студенту необходимо знать и учитывать. Преподаватель на зачете проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как студент понимает те или иные вопросы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную дефиницию. Таким образом, необходимо разумно сочетать запоминание и понимание, простое воспроизводство учебной информации и работу мысли.

Для того, чтобы быть уверенным на зачете, необходимо ответы на наиболее трудные, с точки зрения студента, вопросы подготовить заранее и тезисно записать. Запись включает дополнительные ресурсы памяти.

На зачете преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Отвечая на конкретный вопрос, необходимо исходить из принципа плюрализма, согласно которому допускается многообразие концепций, суждений и мнений. Это означает, что студент вправе выбирать по дискуссионной проблеме любую точку зрения (не обязательно совпадающую с точкой зрения преподавателя), но с условием ее достаточной аргументации.

Основные критерии оценки ответа:

1) правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);

2) полнота и одновременно лаконичность ответа;

3) новизна учебной информации, степень использования и понимания научных и нормативных источников;

4) умение связывать теорию с практикой, творчески применять знания к неординарным ситуациям;

5) логика и аргументированность изложения;

6) грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;

7) культура речи.

Критерии оценки:

«Зачтено» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает последовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации.

«Незачтено» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.