

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ФГБОУ ВО НГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ)

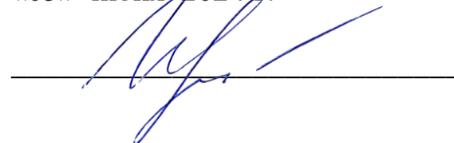
УТВЕРЖДАЮ

Декан

факультета социальной работы и  
клинической психологии

Гуляевская Н.В.

«05» июня 2024 г.



## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Организационная психология

Шифр дисциплины: Б1.О.43

Специальность: 37.05.01 Клиническая психология

Форма обучения: очная

Год набора: 2024

Оценочные материалы по дисциплине «Организационная психология» является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы специалитета по специальности 37.05.01 – «Клиническая психология»

Оценочные материалы разработали сотрудники кафедры психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии

<b>Фамилия И.О.</b>	<b>Должность</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>
Сычева Т.Ю.	доцент	к.пед.н., доцент
Тагильцева Е.В.	ст. преподаватель	к.м.н.

Рецензент(ы):

<b>Фамилия И.О.</b>	<b>Должность</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Кафедра/организация</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Ганпанцурова О.Б.	доцент	к.псих.н., доцент	Кафедра практической и специальной психологии ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет»

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии

Протокол № «07» от «05» июня 2024 г.

Зав. кафедрой д.м.н., профессор Овчинников А.А. \_\_\_\_\_



Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании цикловой методической комиссии по специальности «Клинической психологии» и «Социальная работа».

Протокол № «06» от «31» мая 2024 г.

**Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине  
«Организационная психология»**

№ п/п	Контролируемые дидактические единицы дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	<b>Тема 1.</b> Организация как объект психологического исследования	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
2.	<b>Тема 2.</b> Рабочая группа и внутригрупповые характеристики	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
3.	<b>Тема 3.</b> Учет особенностей личности в организации	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
4.	<b>Тема 4.</b> Система ценностей как критерий эффективности организации	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
5.	<b>Тема 5.</b> Организационная культура	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
6.	<b>Тема 6.</b> Организационная коммуникация	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
7.	<b>Тема 7.</b> Лидерство и власть в организации	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена
8.	<b>Тема 8.</b> Организационное поведение	УК-1, Ум.1, Вл.1, По. 1, УК-1, Ум.2 Вл-2, По. 2, ОПК-6, Ум.3, Вл.3, По. 3	Устный опрос Ситуационные задачи Вопросы для экзамена

**Итоговый контроль  
Экзаменационные билеты**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования

**«Новосибирский государственный медицинский университет»**

**Министерства здравоохранения Российской Федерации**

(ФГБОУ ВО НГМУ Минздрава России)

**Факультет социальной работы и клинической психологии**

**Кафедра психиатрии, наркологии, психотерапии и клинической психологии**

**Организационная психология**

Билет № 1

1. Вопрос....
2. Вопрос....
3. Ситуационная задача...

Зав. кафедрой

А.А. Овчинников

М.П.

## Перечень вопросов для подготовки

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Власть и политика в организации.
21. Формы и виды власти в организациях.
22. Конфликты в организациях.
23. Управление межгрупповым конфликтом.
24. Методы управления конфликтами.
25. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
26. Психологические характеристики групп в организациях.
27. Социальный контроль в организациях.
28. Лидерство и руководство в организациях.
29. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
30. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
31. Развитие групп. Команды в организациях.
32. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
33. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.

34. Социализация в организации.
35. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
36. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
37. Проблемы стресса в организациях.
38. Преданность организации.
39. Организационная культура: понятие, методы формирования.
40. Национальные факторы организационной культуры.
41. Организационный и психологический климат.
42. Проблемы диагностики организационной культуры.
43. Базовые потребности.
44. Мотивация «От» и «К».
45. Постановка задач.
46. Интервью. Кейс вопросы.
47. Интервью. Проективные вопросы.
48. Интервью. Компетенции.

## Критерии оценки на экзамене

- Оценка **«отлично»** выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему программный, в том числе лекционный, материал, последовательно, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос.
- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, твердо знающему программный, в том числе лекционный, материал, грамотно и по существу, отвечающему на вопрос и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения). То же относится к освещению практически важных вопросов.
- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, который обнаруживает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности, отвечает на практически важные вопросы с помощью или поправками преподавателя.
- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает значительной части программного, в том числе лекционного, материала и/или допускает существенные ошибки в изложении материала.

### Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
2	Устный опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы занятия по дисциплине, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Ситуационные задачи	Описание проблемной клинической ситуации, позволяющей оценить знания и умения студентов в области диагностической деятельности	Фонд ситуационных задач

## Устный опрос

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Власть и политика в организации.
21. Формы и виды власти в организациях.
22. Конфликты в организациях.
23. Управление межгрупповым конфликтом.
24. Методы управления конфликтами.
25. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
26. Психологические характеристики групп в организациях.
27. Социальный контроль в организациях.
28. Лидерство и руководство в организациях.
29. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
30. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
31. Развитие групп. Команды в организациях.
32. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
33. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.

34. Социализация в организации.
35. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
36. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
37. Проблемы стресса в организациях.
38. Преданность организации.
39. Организационная культура: понятие, методы формирования.
40. Национальные факторы организационной культуры.
41. Организационный и психологический климат.
42. Проблемы диагностики организационной культуры.
43. Базовые потребности.
44. Мотивация «От» и «К».
45. Постановка задач.
46. Интервью. Кейс вопросы.
47. Интервью. Проективные вопросы.
48. Интервью. Компетенции.

### Критерии оценки результатов текущего опроса

- Оценка **«отлично»** выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему программный, в том числе лекционный, материал, последовательно, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос.
- Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, твердо знающему программный, в том числе лекционный, материал, грамотно и по существу, отвечающему на вопрос и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения). То же относится к освещению практически важных вопросов.
- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, который обнаруживает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности, отвечает на практически важные вопросы с помощью или поправками преподавателя.
- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает значительной части программного, в том числе лекционного, материала и/или допускает существенные ошибки в изложении материала.

## Ситуационные задачи

1. Определите способы воздействия, примененные при постановке задач, тип постановки задачи из ситуационного менеджмента:

Способы воздействия?	Тип постановки задачи из ситуационного менеджмента?
_____	Алексей, нужна твоя помощь, в предстоящую пятницу наш ресторан будет проводить мастер-классу по молекулярной кухне. К сожалению, центрифуга сломана.
_____	Алексей, почему одна из центрифуг не работает?! Хотите, чтобы наш ресторан лишили звезды Мишлен?! Вы рискуете должностью!
_____	Алексей, наш ресторан - жемчужина города «N», многие люди с разных уголков страны, приходят к нам, чтобы насладиться молекулярной кухней. Мастер-класс в качестве рекламы намного сильнее привлечет внимание иностранных граждан, чем любой другой ее вид. К сожалению, неисправность центрифуги ставит под сомнение данное мероприятие.
_____	Алексей, вы должны следить за исправностью оборудования на кухне, согласно регламенту!

2. Определите способы воздействия, примененные при постановке задач:

Способы воздействия?	Тип постановки задачи из ситуационного менеджмента?		
	_____	_____	_____
_____	Алексей, нужна твоя помощь, в предстоящую пятницу наш ресторан будет проводить мастер-классу по молекулярной кухне. К сожалению, центрифуга сломана.	Пожалуйста, Алексей, купи к мастер-классу по молекулярной кухне новую центрифугу «InnoCook 1000» в серебристом цвете.	Алексей, нужна твоя помощь в закупке нового оборудования для кухни. Одна из пищевых центрифуг сломалась. Пожалуйста, свяжись с магазином «Moleculares» и узнай о наличии «InnoCook 1000» в серебристом цвете. При необходимости оставь заявку. Наш шеф-повар, предоставит тебе необходимые контакты. Отправь мне на почту отчет по закупке.

3. Определите способы воздействия, примененные при постановке задач:

Способы	Тип постановки задачи из ситуационного менеджмента?

воздействия?			
	Алексей, вы должны следить за исправностью оборудования на кухне, согласно регламенту!	Алексей, согласно нашему расписанию, в конце следующей недели запланирован мастер-класс по молекулярной кухне. Приглашения уже отправлены. К намеченному мероприятию должны быть куплены центрифуги «InnoCook 1000» в серебристом цвете.	Алексей, согласно инструкциям, все оборудование должно находиться в исправном состоянии. Свяжитесь с магазинами и узнайте о наличии товара. Необходима центрифуга «InnoCook 1000» в серебристом цвете, другие марки не рассматривайте. Обратите внимание на сроки доставки, центрифуга нужна к пятнице. Обязательно пришлите чек.

4. Определите способы воздействия, примененные при постановке задач:

Способы воздействия?	Тип постановки задачи из ситуационного менеджмента?		
	Алексей, наш ресторан - жемчужина города «N», многие люди с разных уголков страны, приходят к нам, чтобы насладиться молекулярной кухней. Мастер-класс в качестве рекламы намного сильнее привлечет внимание иностранных граждан, чем любой другой ее вид. К сожалению, неисправность центрифуги ставит под сомнение данное мероприятие.	Алексей, наш ресторан очень быстро набирает популярность, все благодаря таланту и опыту наших сотрудников. Мы хотим расширяться и привлекать все больше клиентов, делиться опытом с нашими коллегами, обучить их искусству молекулярной кухни. Для этого необходимо закупить центрифугу «InnoCook 1000» в серебристом цвете и проверить остальное оборудование на исправность.	Алексей, спешу тебя поздравить! Наш ресторан открывает новую точку в городе «Z» (другая страна). Мы гордимся нашей кухней и хотим поделиться опытом с коллегами. Молекулярная кухня – это целая наука, поэтому мы решили провести мастер-класс для поваров высшей категории. Свяжись с лучшими магазинами, узнай о наличии центрифуг «InnoCook 1000», сравни цены и оформи доставку. Предоставь чек о покупке. Центрифуга должна быть в ресторане к пятнице.

5. Определите способы воздействия и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовая потребность	Способы воздействия?			
	_____	_____	_____	_____
_____	Твой испытательный срок подходит к концу. Выручи меня, составь отчет о своей работе, выполнение этих задач обеспечит тебе место в нашей компании.	Если Вы не проведете десять сделок за месяц, я буду вынуждена Вас уволить.	Если закончишь разработку нашего сайта к среде, то в пятницу можешь уйти пораньше и воспользоваться помощью нашего водителя, чтобы успеть на рейс.	Я требую, чтобы на вызовы, вы использовали специальную униформу и действовали строго по инструкции. Выполнение указанных правил безопасности обеспечит вам защиту и сохранит ваше здоровье.

6. Определите способы воздействия и базовые потребности, примененные при постановке задач. Найдите одну нежелательную постановку задач, которая сформирует зону риска.

Базовая потребность	Способы воздействия?			
	_____	_____	_____	_____
_____	Выручите меня, у меня селектор, а вы - наш лучший специалист. Проведите презентацию. Вы можете продемонстрировать ваш профессионализм и достойно представить нашу компанию перед конкурентами.	Вы должны закончить этот отчет незамедлительно. Иначе я буду вынуждена снять я задумаюсь о вашей профпригодности.*	Вы многого достигли в своей карьере благодаря навыкам и опыту. Заключив контракт с компанией «NAME», наша компания выйдет на мировой рынок и привлечет большое количество иностранных клиентов. Все зависит от вас!	Елена, в мое отсутствие вы, как высококвалифицированный специалист, должны составить отчет о продажах нашего отдела за последний месяц.

7. Определите способы воздействия и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовая потребность	Способы воздействия?			
	_____	_____	_____	_____
_____	Было бы здорово, если бы ты мог посвятить некоторое время нашим стажерам. У меня совершенно не хватает времени, а ты сможешь очень качественно влить их в наш коллектив.	Ты должен закончить презентацию к пятнице и представить её на конференции в Лондоне. Команда рассчитывает на тебя, в противном случае, ты будешь переведен в другую команду.	Я действительно считаю, что ты отлично подходишь для заключения этой сделки. У тебя прекрасные навыки и ты сделал бы это быстро и качественно. Наш коллектив в тебя верит!	В связи с твоей ролью в проекте, в котором задействована вся наша команда, важно, чтобы ты закончил его как можно скорее, согласно срокам, указанным в договоре.

8. Определите способы воздействия и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовая потребность	Способы воздействия?			
	_____	_____	_____	_____
_____	Паша, прошу, подмени меня завтра на работе, мне нужно встретить отца в аэропорту, чаевые все оставишь себе.	Если ты не доделаешь проект к концу недели, то попрощайся с премией.	Начальник сказал, что если наш отдел быстрее всех выполнит план продаж, нам начислят бонусные выплаты.	Иван, в нашей компании бережно относятся к имуществу, иначе за каждый дефект, деньги будут вычитаться из вашей заработной плат

9. Определите способы воздействия и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовая потребность	Способы воздействия?			
	_____	_____	_____	_____
_____	Составь за меня	К концу	Думаю, будет	Необходимо срочно

	договор пожалуйста, я не успеваю с «дэдлайнами», иначе начальник меня убьет - я предоставлю свой новый рабочий компьютер и отдельное место, чтобы тебя ничего не отвлекало.	недели нужно представить на конференции новый продукт, иначе компания не сможет больше оплачивать офис с комнатой отдыха, всех переведут в коморку.	лучше если ты останешься работать в этом филиале, ведь он ближе к твоему дому и кафетерий здесь недалеко.	взяться за новый проект и сдать его в кратчайшие сроки, я разрешу работать тебе из дома, если ты возьмешься за него.
--	---	---	---	--

10. Определите способы воздействия и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовая потребность	Способы воздействия?			
	_____	_____	_____	_____
_____	Если тебя не затруднит, можешь ли ты взять на себя несколько моих задач? Ничего не успеваю! Деньги за них твои.	Если не выполнишь данные задачи к концу месяца, то никакой надбавки к зарплате не будет	Если желаете получить хорошую надбавку к зарплате в конце месяца, то нужно будет перевыполнить данные Вам задачи	Вам необходимо выполнить эту задачу к концу месяца, чтобы получить зарплату в полном объеме, указанном в трудовом договоре.

11. Определите вид мотивации и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовые потребности		Мотивация
_____	если ты не придумаешь новую рекламную кампанию,	_____

	премии тебе не видать.	
_____	воплотив свои эскизы в реальность до конца месяца, ты сможешь покорить главный подиум мира, встретиться с влиятельными фигурами мира моды.	_____
_____	Алексей, затянув сроки выполнения, ты рискуешь не пройти испытательный срок.	_____
_____	набери новую креативную команду до конца недели, собеседование можешь провести прямо у себя в офисе.	_____
_____	если раскроешь к концу года дело №127. Переедешь в кабинет к своим друзьям и получишь в свое распоряжение неконфликтных сотрудников.	_____
_____	если зимняя коллекция не будет готова к 15 ноября, можешь забыть о стажировке в Париже.	_____

12. Определите вид мотивации и базовые потребности, примененные при постановке задач:

Базовые потребности		Мотивация
_____	Если начнешь вести ещё и современную хореографию, то твоя общая почасовая ставка будет выше	_____
_____	Мне бы очень не хотелось изменять традиции и помещать на первую страницу ежегодного альбома кого-то другого... поэтому нужно, чтобы твоя группа заняла первое место на Всероссийском Фестивале (если группа занимает первое место - фото тренера публикуется на первой странице)	_____

_____	Тебе нужно провести родительское собрание перед сборами, там ты заодно и сможешь простимулировать, чтобы надежные родители поехали тебе помогать в поездке.	_____
_____	Если ты составишь «слабое» резюме, то возможность найти работу приблизится к нулю.	_____
_____	Мне придется добавить тебе тренировки в филиале на левом берегу, если твоя тренерская статистика не повысится в течение месяца (живет на правом, неудобно ездить)	_____
_____	Если ты откроешь ещё одно направление, думаю, я смогу выделить тебе вечернее время, чтобы ты смог выспаться	_____

13. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	От	К
Деньги	Если Вы увеличите продажи на 30%, мы выдадим Вам двойную премию.	Не хотите взять на себя сдачу отчёта? За это будет присуждаться премия.
Имидж	Коллеги будут недовольны, когда узнают, что из-за тебя мы не уложились в планы продаж, так что поторопись.	Начальство по достоинству оценит твою продуктивность, если ты сможешь уложиться в планы продаж.

14. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	ОТ	К

Удобство	если ты не успеешь закончить проект, то ты автоматически лишаешься премии и надбавок от фирмы	если ты успеешь закончить проект, то для твоего удобства начальство готово выделить средства на новую и удобную мебель
Привязанность	если ты не успеешь закончить проект, то боюсь нам придется рассматривать вопрос о твоем перемещении в дальний офис	если ты успеешь закончить проект, то начальство хотело провести корпоративный вечер, в честь закрытия квартала

15. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	От	К
Деньги	Если к концу декабря Вы, старший технолог, не предоставите мне действительно хороший аромат, то я отправлю Вас в лабораторию не духи создавать, а мыть банки и склянки	Твой последний парфюм очень понравился заказчику, если ты продолжишь в том же духе, то можешь получить крупный контракт
Привязанность	Если Вы разобьёте ещё хоть одну колбу в этом месяце, то я выпишу Вам штраф всем.	Ты очень хорошо поработал за эти полгода, если удержишь планку, то скорее всего вас с коллегой отправят на стажировку в Италию, это невероятная возможность!

16. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	от	к
Удобство	Напиши отчёт,	Тебе стоит писать отчёты

	пожалуйста, сразу после тьюторского часа, а то я как раз ищу себе помощника, кто будет помогать мне проверять все отчёты на выходных	сразу после тьюторского часа, ведь такие отчёты я проверяю быстрее, и ты раньше сможешь узнать свои баллы.
Привязанность	Сходи с первокурсниками на мероприятие, пожалуйста, ты ведь не хочешь, чтобы расстроить своего старого знакомого старшего тьютора	По старой дружбе тебе советую меньше нагружать себя, ведь мне не безразлично наше общение, и будет грустно, если ты выгоришь

17. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	от	к
Безопасность	Сбегай пожалуйста за кофе начальнику, иначе он всех нас прикончит (компиляция «Дьявол носит Прада»)	Подготовь пожалуйста сегодня 14 главу, чтобы преподаватель не поставила плохую оценку*
Привязанность	Пожалуйста, встретись сегодня с нашим спонсором, иначе мне придётся перевести тебя в другой отдел	Реши пожалуйста проблемы с поставщиком, чтобы у всех был выходной в субботу

18. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	ОТ	К
Привязанность	Если вы сможете повысить продажи в 2 р больше плана, я разрешу вам работать удаленно, когда ваш ребенок снова подхватит соплю в саду.	Если вы не повысите продажи в 2 р больше плана, я больше не пойду вам на уступки, чтобы вы уходили пораньше забрать свою дочь из сада.

Имидж	Тебе стоит заказать торт у моего знакомого-кондитера, иначе ты огорчишь меня тем, что не доверяешь моему выбору профессионала в этом вопросе	Тебе стоит обратиться за заказом торта к моему знакомому, ведь он профессионал своего дела, и у него большой спрос среди настоящих ценителей кондитерских изделий.
-------	--	--

19. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	ОТ	К
Привязанность	Вы же понимаете, что я не смогу дать вам выходной 8 июля, если вы не успеете закончить этот объект?	Если вы закроете полугодовой план, то летом вам и вашей семье будет обеспечена бесплатная поездка на наших поездах в любой город.
Безопасность	Если в четко установленный срок вы не выполните указания, мы будем вынуждены лишить вас возможности пользоваться служебной квартирой.	Если руководитель филиала в Ярославле даст положительный отзыв после собеседования с вами, то компания поможет вам с переездом.

20. Найдите и прокомментируйте ошибки постановке задач:

Базовая потребность	ОТ	К
Удобство	Если вы не воспользуетесь в субботу помощью напарника в разработке плана на неделю, вам придется в воскресенье составлять его одному	Соглашайтесь, что тут думать, на сотрудничество со мной в субботу вечером и пол дела сделано!
Привязанность	Ваш ближайший коллега точно не согласится помочь вам как обычно, если вы не выйдете на смену в выходной	Я готов отпустить вас пораньше на день рождения к маме, если сдадите отчет к пятнице.

21. Определите тип вопроса: проективный или case? Какой фактор оценивает вопрос?

Сотрудник отработал в компании испытательный срок, он полностью устраивает свое руководство, но при этом подает заявление об уходе. Предположите, с чем это может быть связано?

22. Определите тип вопроса: проективный или Cases? Какой фактор оценивает вопрос? Какие варианты ответа и интерпретаций возможны?

Почему в одних организациях люди воруют (работают О налево), а в других — нет?

23. Определите тип вопроса: проективный или Cases? Какой фактор оценивает вопрос?

В Вашем распоряжении 1 машина с водителем, а Вам необходимо в одно время организовать встречу клиента компании в аэропорту, доставить документацию в контролирующие органы, и при этом машина в любой момент может понадобиться директору

24. Определите тип вопроса: проективный или Cases? Какой фактор оценивает вопрос?

Перед Вами стоит важная рабочая задача. Вы считаете, что для ее решения оптимальным является план X. Ваш руководитель говорит, чтобы Вы действовали по плану Y. Но Вы считаете, что план X лучше для пользы дела. Ваши действия

24. Определите тип вопроса: проективный или Cases? Какой фактор оценивает вопрос?

Вы знаете, что в одном из отделов компании, где Вы работаете, имеет место вялотекущий конфликт между вашим руководителем и одним из сотрудников другого подразделения. Ваши действия?

### Критерии оценки задач

- Оценка **«отлично»**. Самостоятельно выявлены и описаны все имеющиеся психологические феномены; студент грамотно пользуется терминологией.
- Оценка **«хорошо»**. Выявлено и описано большинство психологических феноменов; студент грамотно пользуется терминологией.
- Оценка **«удовлетворительно»**. Частично выявлены и охарактеризованы психологические феномены; возможны непринципиальные терминологические ошибки.
- Оценка **«неудовлетворительно»**. Не указаны имеющиеся психологические феномены/ошибочно выделены и неверно описаны; незнание терминологии.

**Темы рефератов**  
**(докладов, сообщений)**

по дисциплине «*Организационная психология*»

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Власть и политика в организации.
21. Формы и виды власти в организациях.
22. Конфликты в организациях.
23. Управление межгрупповым конфликтом.
24. Методы управления конфликтами.
25. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.

26. Психологические характеристики групп в организациях.
27. Социальный контроль в организациях.
28. Лидерство и руководство в организациях.
29. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
30. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
31. Развитие групп. Команды в организациях.
32. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
33. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
34. Социализация в организации.
35. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
36. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
37. Проблемы стресса в организациях.
38. Преданность организации.
39. Организационная культура: понятие, методы формирования.
40. Национальные факторы организационной культуры.
41. Организационный и психологический климат.
42. Проблемы диагностики организационной культуры.

## Критерии оценки реферата

- Оценка **«отлично»** выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на результаты современных исследований (за последние 5-10 лет), примеры из практики, мнения известных учёных в данной области. Студент в своей работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.
- Оценка **«хорошо»** выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на результаты современных исследований (за последние 5-10 лет), примеры из практики, мнения известных учёных в данной области.
- Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.
- Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не сослался на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

Объем реферата должен быть не менее 20 стр. машинописного текста (аналог – компьютерный текст TimeNewRoman, размер шрифта 14 через полтора интервала), включая титульный лист и список литературы. В списке литературы должно быть указано не менее 10 источников (научных статей и монографий). Цитирование учебной литературы в реферате недопустимо.