

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d5a1b0ce1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от « 16 » 01 / 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

**Общепсихологические основы
организационной психологии и психологии труда**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№	Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2	3
1	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
2	СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.	<i>знать:</i> основные методы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации; <i>уметь:</i> определять цели исследования и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения.	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2.	<i>знать:</i> основные методы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, <i>уметь:</i> определять цели исследования	Устный опрос, конспект, презентация.	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания

		Самостоятельная работа.	и выбирать оптимальные методы и технологии их достижения; <i>владеть:</i> технологиями поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, определения цели исследования и методами их достижения.		ия конспекта Шкала оценивания презентации.
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.	<i>знать:</i> методы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; <i>уметь:</i> применять методы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.	Устный опрос, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотация текста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.	<i>знать:</i> основные методы постановки проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического); <i>уметь:</i> ставить проблемы, цели и задачи исследования, на основе анализа достижений современной	Устный опрос, аннотация текста, презентация.	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотация текста Шкала оценивания презентации.

			психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического); <i>владеть:</i> технологиями постановки проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического).		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи,	0

	подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	
--	---	--

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Динамика изменения функциональных состояний работника на различных этап развития организации.
2. Профессиональное и карьерное развитие личности работника.
3. Факторы, влияющие на динамику изменений его компетенций.
4. Управление развитием компетенциями работников.

5. Функциональные состояния работников (объект исследования) на различных этапах рабочего дня.
6. Влияние функциональных состояний на предмет исследования.
7. Проблемы психологической готовности к работе, монотонии (политонии), утомления, профессионального стресса.
8. Социально-психологический климат в коллективе.
9. Типы трудовых конфликтов работников, характерных для данного вида деятельности организации.
10. Тип корпоративной культуры организации и её взаимосвязь с предметной областью исследования.

Примерная тематика докладов

1. Понятие и сущность организационной психологии и психологии труда.
2. Понятие и сущность организационной психологии.
3. Организационное развитие как целенаправленная деятельность по совершенствованию организации.
4. Психология труда как отрасль научного знания о труде и трудящихся.
5. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда.
6. Развитие субъекта труда в процессе жизненных циклов организаций.
7. Мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые компоненты профессиональной деятельности субъекта труда.
8. Психологическая система деятельности субъекта труда и ее основные компоненты.
9. Жизненный цикл продукта и организации.
10. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.

Примерная тематика презентаций

1. Психологические аспекты управления профессиональным развитием личности в организации.
2. Сегментирование потребительского рынка исходя из характеристик потребителя.
3. Возможности организации по управлению функциональными состояниями субъекта труда.
4. Классификация психических состояний: состояния сознания, аффективные и волевые состояния.
5. Влияние функциональных состояний на характер и эффективность деятельности.
6. Негативные (дезорганизирующие) практические состояния: стресс, утомление, монотония и фрустрация.
7. Методы диагностики функциональных состояний работников.
8. Приёмы самоконтроля и саморегуляции состояниями сотрудников.
9. Трудовые функции в рамках различных организаций.
10. Психологические признаки труда; отличия труда от других видов деятельности (игры, общения, учения).
11. Основные характеристики организации.
12. Классификация организаций.

Примерные вопросы к зачету

1. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда.
2. Влияние функциональных состояний работника на характер и эффективность деятельности.
3. Возможности и ограничения использования подходов, ориентированных на

«человеческий капитал» в решении задач организационного психолога на предприятии.

4. Возможности и ограничения, ситуационно ориентированных подходов в решении задач организационного психолога на предприятии.

5. Возрастные стадии профессионального развития. Биографические и нормативные возрастные профессиональные кризисы.

6. Жизненный цикл организации и его основные стадии.

7. Изучение и формирование организационной культуры.

8. Классификация организаций (типы организаций).

9. Междисциплинарное и психологическое знание о человеке в труде

10. Негативные (дезорганизирующие) практические состояния работника: стресс, утомление, монотония и фрустрация.

11. Общее понятие организаций и виды организационных образований в обществе.

12. Понятие и сущность организационной психологии (цели, функции, структура, способы взаимодействия).

13. Понятие, структура и содержание организационной культуры.

14. Причины возникновения конфликта и способы управления производственным конфликтом.

15. Профессиональная деформация работников.

16. Профессиональное развитие личности. Профессиональная карьера.

17. Психологическая система деятельности субъекта труда и ее основные компоненты.

18. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами.

19. Психологические признаки труда. Отличия труда от других видов деятельности (игра, общение, учение).

20. Системный подход в решении задач организационного психолога на предприятии.

21. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.

22. Состояние готовности работника к трудовой деятельности. Понятие о функциональном профиле субъекта труда.

23. Социально-психологические аспекты взаимоотношений в трудовом коллективе. Совместимость, сработанность, социально-психологический климат коллектива.

24. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины организационной психологии и психологии труда.

25. Субъект труда и психологический анализ трудовой деятельности.

26. Сущность и структура производственного конфликта.

27. Типологии и диагностика организационных культур.

28. Феномен эмоционального выгорания специалистов.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи,

раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания зачета:

Баллы	Критерии оценивания
20-17	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант не достаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы	Оценивание по системе «зачтено / не зачтено»
100-41	зачтено
40-0	не зачтено