

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Уварова Лиана Федоровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.06.2022 13:10:32

Уникальный программный ключ:

b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a

**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ

**Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине (модулю)**

Б1.Б.22 Организационная психология

Направление подготовки 37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) образовательной программы: социальная психология

Квалификация выпускника

Бакалавр

Формы обучения

очная, очно-заочная, заочная

Санкт-Петербург 2017

Рецензент (внутренний):

Костина Т.Н., к.псих.н., заведующая кафедрой «Социальной психологии» ЧОУ ВО «БГИ».

Рецензент (внешний):

Дрынкина Т.Н., к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии и педагогики СПбГЭУ

Фонд оценочных средств дисциплины «Организационная психология» / сост. Е.А.Карпова – Санкт-Петербург :Балтийский гуманитарный институт, 2017 – 14 с.

Составитель: к.псих.н. доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
23.08.2017 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза
23.08.2017 г., протокол №1.

©Балтийский Гуманитарный Институт 2017

Оглавление

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	4
2. 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.....	6
2.1. ФОС текущего контроля студентов.....	6
2.1.1. Задания для практических занятий.....	6
2.1.2. Примерные темы контрольных работ.....	6
2.1.3. Примерные тестовые задания.....	10
2.2. ФОС промежуточной аттестации.....	12
2.2.1. Примерные вопросы к зачету с оценкой.....	12
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14

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

Процесс изучения дисциплины «Организационная психология» направлен на формирование компетенций или элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

а) общекультурных (ОК):

ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности. Компетенция реализуется полностью;

ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Компетенция реализуется полностью;

б) общепрофессиональные компетенции (ОПК):

не предусмотрены;

в) профессиональных (ПК):

ПК-1 способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности. Компетенция реализуется полностью;

ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. Компетенция реализуется полностью.

Текущий контроль студентов. При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на практическом занятии учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.

2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны
--------------------------	--

Критерии оценивания студента по выполнению контрольной работы

Оценка «отлично» (13-15 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой глубоко и грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, свободно оперирует знаниями по социологии и верно дает определения терминам.

Оценка «хорошо» (10-12 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, определения терминам даны, но с некоторыми ошибками.

Оценка «удовлетворительно» (7-9 баллов) в случае, если работа выполнена фрагментарно, без достаточного научного обоснования решений поставленных перед студентом задач, связь результатов работы студента с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины прослеживается слабо, в определениях допущено около 50% ошибок

Оценка «неудовлетворительно» (0,1-6 баллов) ставится в случае, когда работа выполнена фрагментарно, студент проявляет незнание значительной части теоретического материала соответствующего раздела программы учебной дисциплины, допускает грубые ошибки, большинство терминов определены неверно.

Промежуточная аттестация студентов. При проведении промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой студент должен подготовить задание практического характера. При оценивании задания учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете с оценкой.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «зачтено, 5», «зачтено, 4», «зачтено, 3», «незачтено, 2».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете с оценкой по дисциплине «Организационная психология»

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, незачтено	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, зачтено	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
4, зачтено	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, зачтено	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

2. 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

2.1. ФОС текущего контроля студентов

2.1.1. Задания для практических занятий

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях

№ занятия	№ раздела	Тема
1	1	Организационная психология как научная дисциплина
2, 3	2	Основные характеристики организации
4	2	Теории организации
5,6	2	Организационная культура
7	3	Основы группового поведения
8	3	Власть: руководство и лидерство
9	4	Мотивация поведения в организации
10	4	Поведение личности в организации

Критерии оценивания ответа студента на практических занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.

4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

2.1.2. Примерные темы контрольных работ

Примерная тематика домашних заданий

Комплект вопросов к опросам

Вопросы к опросу к разделу 1, тема 1.1.

1. Предмет, задачи, проблематика исследований организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. Организационная психология и менеджмент.
4. Место организационной психологии в системе психологической науки.
5. История возникновения и становления организационной психологии.
6. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 1, тема 1.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент оперирует основными понятиями организационной психологии, ориентируется в истории науки, проблематике и методах исследования, анализирует специфику исследований организационной психологии, иллюстрирует ответ конкретными примерами,
- ответ обладает точностью, правильностью и полнотой,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 2, тема 2.1.

1. Понятие организации.
2. Организация как открытая система.
3. Жизненный цикл организации.
4. Цикл трансформационного изменения.
5. Характеристики организации, их влияние на организационное поведение.
6. Виды организационных структур.
7. Психологические аспекты функционирования организаций с различными типами организационных структур.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 2, тема 2.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент может провести сравнительный анализ теоретических представлений об организации различных авторов, демонстрирует знания отличий организации от группы, психологической специфики этапов развития и цикла трансформационных изменений, основных характеристик организации,

- студент демонстрирует умение применять теоретические знания на практике - анализировать реальные организации по основным характеристикам, определять психологические особенности и последствия их влияния, взаимосвязь их с эффективностью организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 2, тема 2.2.

1. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, теория административного управления А.Файоля, бюрократическая теория организации М.Вебера, организационная теория Л.Гулика и Л.Урвика.
2. Концепция «человеческих отношений».
3. Ситуационные теории организации.
4. Представления о человеке в организации: сравнительный анализ теорий организации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 2, тема 2.2.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент демонстрирует знания основных положений теорий организации, может провести их сравнительный анализ, определить психологические особенности организационного поведения работников в рамках каждой из рассмотренных теорий,
- студент обладает умением применять теоретические знания на практике - анализировать реальные организации с позиции рассмотренных теорий организации, определять психологические особенности и последствия организационного поведения их сотрудников, их влияние на эффективность организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 2, тема 2.3.

1. Понятие организационной культуры.
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Классификация организационных культур.
4. Формирование организационной культуры.
5. Изменение оргкультуры и организационной развитие.
6. Влияние организационной культуры на эффективность организации.
7. Национальные особенности организационных культур.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 2, тема 2.3.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент демонстрирует знания основных элементов и характеристик содержания, структуры и классификаций организационных культур, методов ее формирования и развития,
- студент имеет представление о проявлении в организационном поведении сотрудников основных характеристик организационной культуры и возможности их использования для диагностики организации,
- студент обладает умением анализировать организационную культуру при рассмотрении реальной организации, определять ее тип и прогнозировать различные психологические аспекты организационного поведения сотрудников и возможные проблемы эффективности их деятельности.
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 3, тема 3.1.

1. Характеристики группы и эффективность организации.
2. Развитие группы и процессы групповой динамики.
3. Индивид в группе, влияние группы на индивида.
4. Процесс и методы принятия решения в организации.

5. Проблемы открытости и обратной связи в организационной коммуникации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 3, тема 3.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями о социально-психологических характеристиках группы, об особенностях этапов ее развития и процессах групповой динамики, об их влиянии на эффективность ее длительности и организации в целом,
- студент демонстрирует знания об особенностях и методах принятия решения в организации, анализирует их преимущества и ограничения, о процессе, видах и факторах эффективности коммуникаций в организации,
- студент проявляет умение анализировать и формулировать социально-психологические и психологические проблемы принятия решений и коммуникаций, внутригрупповых отношений и определять возможные способы повышения эффективности деятельности группы на примере рассмотрения реальной группы в организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 3, тема 3.2.

1. Понятие власти, полномочий и влияния.
2. Классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль, мотивирование.
3. Характеристика лидерства и руководства.
4. Понятие лидерства и стилей лидерства.
5. Теории лидерства и эффективность организации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 3, тема 3.2.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями об особенностях феноменов власти и влияния, лидерства и руководства в организации, может провести их сравнительный анализ, а также проанализировать теории лидерства, сформулировать их достоинства и ограничения, изложить существующие представления об основаниях власти и стилях лидерства,
- студент проявляет умение применять теоретические знания о власти, руководстве и лидерстве в организации к анализу проблем реальной организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя, иллюстрируя свои ответы конкретными примерами.

Вопросы к опросу к разделу 4, тема 4.1.

1. Мотивы и потребности людей в организации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Цели и программы стимулирования работников в организации.
5. Методы стимулирования эффективной работы сотрудников.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 4, тема 4.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями о роли мотивации в организации, о понятии мотивации и теориях мотивации, может провести сравнительный анализ содержательных и процессуальных теорий мотивации, определить возможности и условия использования каждой теории на практике для повышения эффективности деятельности персонала,
- студент демонстрирует знания о современных программах и методах стимулирования персонала (системы материального стимулирования, косвенного материального стимулирования и нематериального стимулирования), их преимуществах и ограничениях, условиях применения в организации,
- студент проявляет умение применять теоретические представления о мотивации персонала, об эффективности различных программ и методов при рассмотрении и оценке системы мотивации реальной организации.

- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя, иллюстрируя свои ответы конкретными примерами.

Вопросы к опросу к разделу 4, тема 4.2. Поведение личности в организации.

1. Влияние индивидуальных и личностных характеристик сотрудников на эффективность их работы.
2. Отношение к работе: факторы удовлетворенности работой.
3. Причастность (приверженность) к организации.
4. Цели и задачи подбора персонала.
5. Методы подбора персонала.
6. Вхождение человека в организацию. Методы, программы адаптации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 4, тема 4.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями о результатах исследований индивидуальных и личностных характеристиках работников, связанных с эффективностью их работы, о взаимосвязи удовлетворенности работой, приверженность и эффективностью деятельности работника, факторах, способствующих их возникновению,
- студент демонстрирует знания о процедуре и методах подбора и адаптации персонала, может сформулировать их достоинства и ограничения, имеет представление о современных программах адаптации персонала,
- студент проявляет умение применять теоретические знания о факторах индивидуальной эффективности персонала в организации, о методах подбора и адаптации персонала к анализу и оценке случаев из практики реальной организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя, иллюстрируя свои ответы конкретными примерами.

Критерии оценивания студента по выполнению контрольной работы

Оценка «отлично» (13-15 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой глубоко и грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, свободно оперирует знаниями по социологии и верно дает определения терминам.

Оценка «хорошо» (10-12 баллов) ставится за полностью выполненную работу, в которой грамотно, в соответствии с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины, проанализирована поставленная перед студентом задача, при этом студент проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, определения терминам даны, но с некоторыми ошибками.

Оценка «удовлетворительно» (7-9 баллов) в случае, если работа выполнена фрагментарно, без достаточного научного обоснования решений поставленных перед студентом задач, связь результатов работы студента с теорией соответствующего раздела программы учебной дисциплины прослеживается слабо, в определениях допущено около 50% ошибок

Оценка «неудовлетворительно» (0,1-6 баллов) ставится в случае, когда работа выполнена фрагментарно, студент проявляет незнание значительной части теоретического материала соответствующего раздела программы учебной дисциплины, допускает грубые ошибки, большинство терминов определены неверно.

2.1.3. Примерные тестовые задания

1. Предмет организационной психологии заключается в изучении:

А) психологических аспектов поведения людей и групп в организации, а также психологические особенности самой организации, проявляющиеся в ее организационной культуре, имидже и поведении во внешней среде

Б) все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий труда, индивидуального развития и психического здоровья их членов (верный ответ)

В) закономерностей поведения и совместной деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, и психологические характеристики самих этих групп
Г) разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы, их детерминирующие (трудовая деятельность, личностно-ценностная сфера работников, групповые процессы и т.д.) с целью повышения эффективности организации (верный ответ)

2. В каком году произошло формальное признание организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины:

А) 1973 (верный ответ)

Б) 1908

В) 1939

Г) 1924

3. В современном консультировании организации выделяют следующие направления;

А) организационно-индустриальное (верный ответ)

Б) бихевиоральное

В) системное

Г) клиническое (верный ответ)

Д) ситуативное

4. Организация – это:

А) сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей (верный ответ).

Б) это группа людей, объединенных для достижения общей цели на основе реализации общих правил и процедур

В) система сознательно координируемых действий двух или более членов (верный ответ)

Г) социальная система, которая хочет достичь определенных целей (верный ответ)

Д) объединение людей на основе совместной деятельности, норм и правил для достижения общих целей.

5. Организацию от группы отличает:

А) наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для них цели (верный ответ).

Б) наличие как минимум двух людей, которые считают себя частью организации (верный ответ).

В) наличие орг. культуры, которая отличает данную организацию от другой

Г) наличие цели, иерархии, структуры и ролей

6. Подход к исследованию организаций, авторы которого считают, что изменение отношений внутри организации связано с изменениями производственных технологий, называется:

А) Ситуационный подход

Б) Социотехнический подход (верный ответ)

В) «Человеческих отношений»

Г) Системный подход.

7. Какой из нижеперечисленных принципов построения организации мог бы принадлежать научному менеджменту Тейлора:

А) От каждого по способностям, каждому по потребностям

Б) «Нет» личному мнению работников. Эффективность организации повысят алгоритмы, правила, нормы (верный ответ)

В) Человеческие отношения решают все

Г) Иерархия необходима, но пусть начальники отделов сами решают.

8. Положение о том, что повышение эффективности организации должно происходить за счет повышения эффективности индивидуального труда (использования машин, рационализации и стандартизации труда), принадлежит:

А) теории административного управления

Б) бюрократической теории организации

В) теории научного менеджмента (верный ответ).

9. К какому типу систем следует отнести организацию, которая имеет жесткие фиксированные границы и не зависит от окружающей среды:

А) открытой системе

Б) закрытой системе (верный ответ)

В) социотехнической системе.

10. К какому типу систем следует отнести современные организации:

А) открытая система (верный ответ)

Б) закрытая система

В) социотехническая система.

2.2. ФОС промежуточной аттестации

2.2.1. Примерные вопросы к зачету с оценкой

1. История развития организационной психологии.
2. Предмет и проблематика организационной психологии.
3. Хоторнский эксперимент и его роль в развитии организационной психологии.
4. Понятие организации и уровни анализа организационного поведения. Характеристика системного подхода к организации.
5. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.
6. Организация как социотехническая система.
7. Организация и влияние внешней среды.
8. Основные характеристики организации.
9. Характеристики организации, определяющие направление ее развития (цель, видение, миссия, стратегия).
10. Источники повышения эффективности организации. Роль менеджмента.
11. Этапы жизненного цикла организации.
12. Классификация организационных структур. Структура организации.
13. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Их влияние на организационное поведение. Типы организации по взаимодействию с внешней средой. Влияние на организационное поведение.
14. Сравнительная характеристика формальной и неформальной организаций.
15. Характеристика проектного типа организационной структуры, ее влияние на организационное поведение.
16. Сфера контроля как характеристика эффективности организационной структуры.
17. Охват контролем и «норма управляемости».
18. Сравнительная характеристика плоских и многоуровневых оргструктур.
19. Классические теории организации.
20. Организационная концепция «человеческих отношений».
21. Ситуационные теории организации.
22. Роль технологии в организации (подход Дж.Вудворд)
23. Организационная культура: понятие, модели.
24. Структура и содержание оргкультуры.
25. Формирование организационной культуры. Методы поддержания оргкультуры.
26. Сравнительные исследования влияния оргкультуры на эффективность организации.
27. Влияние оргкультуры на эффективность деятельности организации.
28. Природа групп в организации.
29. Классификация групп в организации.
30. Размер и состав группы.

31. Сплоченность и групповое единomyслие.
32. Статус и роли.
33. Групповые нормы и санкции. Их влияние на эффективность работы группы.
34. Факторы, определяющие эффективность работы групп.
35. Команды, их создание и эффективность в организации.
36. Понятие конфликта. Роль конфликтов в организациях, их функции. Структура и динамика конфликтов.
37. Общие принципы и правила обращения с конфликтами.
38. Методы управления конфликтами.
39. Власть, полномочия и влияние в современной организации.
40. Лидерство, руководство и эффективность организации..
41. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий).
Процессуальные теории мотивации и их применение.
42. Содержательные теории мотивации и их применение.
43. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий).
44. Организационное развитие: основные подходы и методы.
45. Характеристики личности, влияющие на организационное поведение.
46. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение.

Критерии оценивания студента на зачете с оценкой.

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, незачтено	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, зачтено	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, зачтено	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, зачтено	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	научных достижений.

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

Текущий контроль студентов. Текущий контроль студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения зачетов, экзаменов и защиты курсового проекта.

Студенты допускаются к зачету с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в программе дисциплины.

Зачет с оценкой принимает преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия по курсу.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете с оценкой.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «зачтено, 5», «зачтено, 4», «зачтено, 3», «незачтено, 2».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.