

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 05.06.2026 12:12:48
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Организационная психология

Направление подготовки	37.03.01 Психология
Направленность (профиль)	Психологическое консультирование
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	6

Введение

1. Назначение: для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Организационная психология»

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Организационная психология»

3. Разработчик Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии

Члены комиссии:

Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., ассистент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя Заика Е.В., директор ГБОУ «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Ставрополя

Экспертное заключение: Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Организационная психология»

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (и), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальны й уровень (удовлетвори тельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-6</i> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-6 – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Результат выполненной работы по использованию инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по использованию инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей является верным, но использован некорректны й способ решения задачи	Результат выполненной работы по использованию инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей является частично верным	Результат выполненной работы по по использованию инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
ИД-2УК-6 – определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Не способен определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Допускает существенны е ошибки при определении приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Без ошибок определяет приоритеты собственной деятельности	Без ошибок определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
ИД-3УК-6 – оценивает	Демонстрирует полное	Демонстриру ет	Демонстрирует умение без	Демонстрируе т умение без

требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	отсутствие или недостаточность знаний и умений при оценке требований рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	существенные ошибки при оценке требований рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	ошибок оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг	ошибок оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
ИД-4УК-6 – строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	Не может строить профессиональную карьеру	Допускает существенные ошибки при определении стратегий профессионального развития	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы определения стратегий профессионального развития	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы для построения профессиональной карьеры и определения стратегий профессионального развития
<i>Компетенция: ОПК-8</i> Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1ОПК-8 – проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации	Не может решить, проводит анализ форм организации взаимодействия с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации.	Допускает существенные ошибки при проведении анализа форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявлении проблем, затрудняющих функционирование	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы для проведения анализа форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы для проведения анализа форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявления проблем, затрудняющих функционирование организации.

		организации.		
ИД-2ОПК-8 – осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно- правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.	Не способен осуществлять профессиональ ную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно- правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационн ые политики и процедуры.	Составляет с существенны ми ошибками план для осуществлени я профессионал ьной деятельности в коллективе в соответствии с нормативно- правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организацион ные политики и процедуры.	Составляет с небольшими неточностями план для осуществления профессиональ ной деятельности в коллективе в соответствии с нормативно- правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационн ые политики и процедуры.	Составляет без ошибок план для осуществления профессиональ ной деятельности в коллективе в соответствии с нормативно- правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационн ые политики и процедуры.

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 6	
1.		Какие пять стратегий переговоров выявили Рой Левицки и Александ Хиам?	ОПК-8
2.		Соотнесите тип стратегии в переговорном процессе с её стратегической целью: 1.Выигрыш-проигрыш 2.Проигрыш-выигрыш 3.Проигрыш-проигрыш 4.Выигрыш-выигрыш А. Выигрыш за счет проигрыша оппонента. Б. Уход от конфликта, уступка оппоненту. В. Самопожертвование во имя гибели соперника. Г. Достижение взаимовыгодных соглашений.	ОПК-8
3.		Что такое манипуляция?	ОПК-8
4.		Перечислите формы и этапы консультативного процесса.	ОПК-8
5.	1.Б 2.В 3.А	Установите соответствие: 1.Тренинг 2.Супервизия 3.Медиация А. вид помощи, когда специалист обеспечивает атмосферу переговоров для достижения мирного соглашения конфликтующих сторон и составление соответствующего договора между ними. Б. форма оказания психологической помощи предоставляет клиенту возможность получения нового опыта непосредственно в ходе самого занятия. Ппредставляет собой, во-первых, специальный контекст для развития конкретных способностей клиента, а во-вторых, набор моделей и упражнений, заранее подготовленных тренером.	ОПК-8

		В. позволяет обеспечить взгляд со стороны, чаще предоставляемого более опытными специалистами, широко используется в профессиональной среде психологов.	
6.		Перечислите основные типы организационного конфликта.	ОПК-8
7.		В каких направлениях может оказываться консультативная помощь сотруднику организации?	ОПК-8
8.		Что позволяет выявить тест Томаса-Килманна?	ОПК-8
9.		Что такое организационный конфликт?	ОПК-8
10.		Какие ценности лежат в основе организации?	ОПК-8
11.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ОПК-8
12.		Назовите этические принципы психологической помощи в организации.	ОПК-8
13.		Перечислите функции психолога в организации.	ОПК-8
14.		Назовите основные принципы медиации.	ОПК-8
15.		Перечислите стили руководства.	ОПК-8
16.		Личный и профессиональный имидж: психотехнологии создания?	УК-6
17.		Мотивационно-потребностная сфера личности?	УК-6
18.		Идентификация и эмпатия в процессе восприятия и познания партнерами друг друга?	УК-6
19.		Опишите структуру профессионального самоопределения	УК-6
20.	«координатор»	Кто выполняет организаторские функции в команде: подбирает членов команды, распределяет задания, организует коллективные обсуждения, намечает сроки выполнения заданий, контролирует правильность выполнения и	УК-6
21.	Стиль руководства	Как называется способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных?	УК-6
22.		Перечислите стили руководства.	УК-6
23.		Назовите тип лидера, который в силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей.	УК-6
24.		Перечислите этапы Модели развития команды Такмана.	УК-6

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если грамотно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения; самостоятельно определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если корректно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; корректно формирует собственные мнения и суждения, аргументирует собственную позицию; определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если с некоторыми ошибками выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; формирует собственные мнения и суждения; неуверенно определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если с трудом выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; неуверенно формирует собственные мнения и суждения, с трудом аргументирует собственную позицию.