

Утверждены на заседании Совета факультета

Протокол № 17 от 31 мая 2021 года

Зам. декана факультета психологии

\_\_\_\_\_ Демидов А.А.

Согласовано:

Зав.кафедрой общей психологии

\_\_\_\_\_ Хватов И.А.

Зав.кафедрой социальной психологии

\_\_\_\_\_ Солдатова Г.В.

Зав.кафедрой организационной

\_\_\_\_\_ Курдюкова Н.А.

психологии

**ВОПРОСЫ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ  
ПО ДИСЦИПЛИНАМ «ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ», «СОЦИАЛЬНАЯ  
ПСИХОЛОГИЯ», «СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
ПСИХОЛОГИИ»**

**Направление подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата)**

**Профиль «Организационная психология»**

Вопросы по дисциплине «Общая психология»

1. Система психических явлений.
2. Психология как наука о поведении.
3. Категории деятельности и общения в психологии.
4. Проблема сознания в психологии.
5. Культурно-исторический подход к изучению психических явлений.
6. Предмет психологии: логика его исторического развития.
7. Эксперимент в психологии. Его виды, организация и проведение.
8. Ощущения, их виды и связь с материальным миром.
9. Основной психофизический закон. Пороги ощущений.
10. Восприятие, его виды и свойства. Теории восприятия.
11. Виды и свойства внимания. Теории внимания.
12. Виды и законы памяти. Теории памяти.
13. Воображение как психический процесс. Виды и функции воображения,
14. Мышление как познавательный процесс. Виды и формы мышления. Теории мышления.
15. Мотивационная сфера личности. Психологические мотивационные образования: потребности, мотивы, цели, стимулы, инстинкты, интересы, побуждения и влечения.
16. Речь как предмет психологического исследования. Виды и функции речи.
17. Эмоции, их виды и функции. Теории эмоций.
18. Проблема воли в психологии, Волевые качества личности.
19. Теории личности в современной психологии.
20. Темперамент и его типы. Теории темперамента.
21. Проблема способностей в психологии, их виды. Способности и задатки.
22. Психология характера. Типы характеров людей.

## Вопросы по дисциплине «Социальная психология»

1. Объект, предмет и задачи социальной психологии.
2. Методы социально-психологических исследований
3. Общая характеристика основных направлений в современной социальной психологии.
4. Понятие, виду и функции общения.
5. Понятие малой группы, ее границы и классификация малых групп. 6. Социально-психологический анализ структуры и развития группы.
7. Понятие и процессы групповой динамики
8. Лидерство и руководство в малых группах.
9. Общая характеристика больших социальных групп, их классификация.
10. Групповые эффекты: влияние меньшинства, подражание, групповой фаворитизм.
11. Массовые психические явления: общественное мнение, массовое настроение, слухи, мода, паника.
12. Социально-психологические феномены: феномены конформизма и нонконформизма, социальной фасилитации и ингибиции.
13. Феномен групповой сплоченности.
14. Понятие конфликта и его социальная роль. Классификация конфликтов.
15. Поведенческие стратегии в конфликтных ситуациях.
16. Социальная установка (аттитюд): структура и функции.
17. Проблема лидерства в социальной психологии.
18. Социализации личности. Механизмы, стадии и институты социализации.
19. Основные социально-психологические феномены межэтнических отношений.
20. Психологическая теория коллектива в отечественной социальной психологии.
21. Социально-психологические характеристики личности
22. Перспективы и направления развития современной социальной психологии.

## Вопросы по дисциплине «Современные концепции организационной психологии»

1. Предмет и задачи организационной психологии. Современные проблемы организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Методы организационной психологии.
4. Понятие, признаки и основные свойства организации.
5. Жизненный цикл организации (по Л. Грейнеру, И. Адизесу).
6. Соотношение понятий «власть», «руководство», «лидерство» в организационном контексте
7. Классические теории организаций.
8. Цели, задачи, виды деятельности организационного психолога.

9. Психологическая служба организации: основные функции и направления работы.
10. Стрессоустойчивость и основные копинг-стратегии сотрудников организации.
11. Психологические теории мотивации и их применение в практике управления и организационного развития.
12. Социально-психологический климат в организации
13. Понятие, виды, функции и развитие организационной культуры.
14. Понятие, виды карьеры. Карьерные стратегии.
15. Группа и групповое поведение в организации.
16. Современные представления и сравнительные характеристики стилей руководства.
17. Понятие, структура, виды и этапы организационной диагностики.
18. Метод тестирования при проведении организационной диагностики.
19. Понятие, основные направления и этапы организационного консультирования.
20. Проблема эмоционального выгорания в организационном консультировании.
21. Социально-психологическое обучение персонала.
22. Тренинг как метод работы организационного психолога: сущность, подходы, этапы.

#### **4. Примеры типовых практических заданий (задач), выносимых на государственный экзамен**

Кейс 1. Вы – корпоративный психолог.

Ваша цель – провести диагностику управленческого потенциала менеджеров организации.

Опишите содержание этапов этой программы

Кейс 2. Вы – корпоративный психолог.

Составьте программу стандартизированного наблюдения по самостоятельно сформулированной Вами цели.

Для этого:

1. Определение цели наблюдения (для чего, зачем оно осуществляется?);
2. Выбор объекта исследований (какой сотрудник или группа подлежит изучению?);
3. Уточнение предмета исследования (какие именно стороны поведения раскрывают содержание изучаемых психических феноменов?);
4. Опишите и сформулируйте 5-7 поведенческих индикаторов.
4. Планирование ситуаций наблюдения (в каких случаях или при каких условиях предмет исследований обнаруживает себя наиболее отчетливо?);
5. Подбор способа наблюдения, наименее влияющего на объект и в наибольшей степени обеспечивающего сбор необходимой информации (как наблюдать?);
6. Установление продолжительности общего времени исследований и числа наблюдений (сколько наблюдать?);
7. Выбор способов регистрации исследуемого материала (как вести записи?);
8. Обработка и интерпретация полученной информации.

Кейс 3. Вы - корпоративный психолог.

Руководитель поставил перед Вами задачу развития корпоративной культуры.

Опишите содержание этапов этой программы

Кейс 4. В приведенном примере организации определите тип организационной структуры и перечислите ее достоинства и недостатки.

Пример организации: небольшой розничный магазин

Кейс 5. Вы - корпоративный психолог.

Руководитель поставил перед Вами задачу развития межличностных отношений в коллективе.

Опишите содержание этапов этой программы

Кейс 6. Вы - корпоративный психолог.

Ваша задача принять участие в собеседовании при приеме на работу.

Составьте вопросы интервью при приеме на должность «Руководитель отдела маркетинга»

Кейс 7. Вы – корпоративный психолог.

Руководитель коллектива обратился к Вам со следующим запросом: он не представляет, как правильно вести себя в отношении своих подчиненных. Он не может, например, определиться в том, нужно или не нужно устанавливать и поддерживать с ними достаточно близкие личные взаимоотношения или же ограничиться только хорошими деловыми взаимоотношениями.

Какие навыки, по-вашему мнению, необходимо развить у руководителя?

Предложите программу развития этих навыков.

Кейс 8. Вы - корпоративный психолог.

Руководитель поставил перед Вами задачу социально-психологической адаптации новых сотрудников.

Опишите содержание этапов этой программы

Кейс 9 Проанализируйте гистограмму 1., отражающую фрагмент реального делового портрета по результатам процедур стратегического Ассесмента.

Предложите возможные программы развития этому сотруднику.

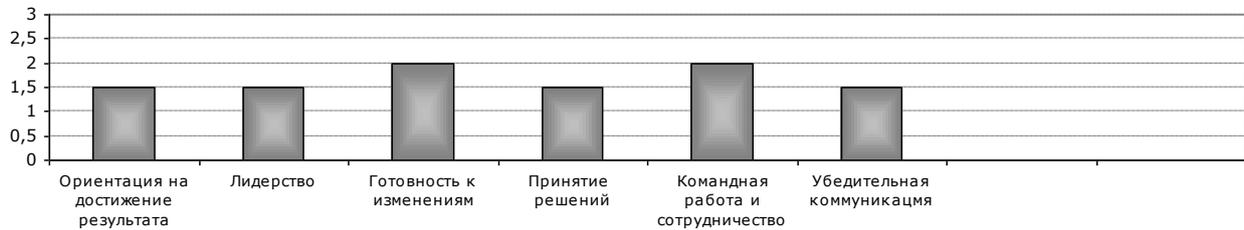
Алексей Н.

Возраст: 30 лет

Цех: электромеханический

Должность: начальник механического участка

Стаж работы на предприятии: 8 лет



Гистограмма 1. Уровни развития компетенций

Примечание.

1. Компетенции:

ориентация на достижение результата,  
лидерство,  
готовность к изменениям,  
принятие решений,  
командная работа и сотрудничество,  
убедительная коммуникация.

2. Уровни развития компетенций:

3 балла – высокий уровень: поведенческие проявления полностью соответствуют позитивному индикатору и выражены в превосходной степени;

2 балла – достаточный уровень: поведение соответствует позитивному индикатору, хотя участник допускает небольшие отклонения от описанного поведения или проявляет необходимые качества не в полной мере;

1,5 балла – средний уровень: описанное в позитивном индикаторе поведение проявляется от случая к случаю или слабо выражено;

1 балла – низкий уровень: демонстрируемое поведение полностью соответствует негативному индикатору.

Кейс 10. Вы – корпоративный психолог.

Руководитель обозначил для Вас следующую задачу: в одном из подразделений два сотрудника одновременно претендуют на роль неформального лидера, что дестабилизирует работу отдела.

Предложите возможные варианты Ваших действий по стабилизации работы отдела.

Кейс 11. Вы - корпоративный психолог.

Руководитель поставил перед Вами задачу развития мотивации достижения сотрудников организаций.

Опишите содержание этапов этой программы

Кейс 12. В компании Бетта настали хорошие времена. Их товары продаются во всех магазинах города. Их эмблему можно отличить от конкурентов и у них нет сложностей с доставкой или производством.

Но недавно в городе появился конкурент, который добавил новшество в такой уже привычный товар. И клиенты начали чаще выбирать новый товар, отказываясь покупать привычный товар.

Отдел маркетинга предложил на собрании сделать редизайн упаковки и внести изменения в товар.

Но большинство руководителей ответили, что их товар идеален, и покупатель не прав, давайте лучше поднимем на него цену, чтобы всем было понятно, что наш товар лучше и качественнее.

Предположите, пожалуйста, на какой стадии (по Адизесу) находится организация и какие у нее перспективы.

Кейс 13. Вы - корпоративный психолог.

Руководитель поставил перед Вами задачу развития коммуникативной компетентности руководителей структурных подразделений организации.

Опишите содержание этапов этой программы

Кейс 14. Вас пригласили в организацию с целью создания психологической службы. Организация - это группа современных производственных предприятий. Последний год они работали в ситуации острой нехватки персонала, переработки сотрудников достигали 50%. Основная причина нехватки опытных кадров - молодые сотрудники не проходят испытательный срок и увольняются.

Как Вы будете действовать с учетом данного этапа развития организации.

Кейс 15. Компания - успешная сеть по продаже автозапчастей. В настоящий момент работает 12 магазинов в трех городах и 2 логистических центра. Недавно в компанию пришел новый инвестор и он планирует увеличить сеть до 50 магазинов и добавить еще 10 городов.

Предложите шаги организационных изменений и какие действия необходимо запланировать службе персонала, чтобы выполнить данную задачу.

Кейс 16. К вам на прием пришел клиент с просьбой о карьерной консультации.

Из его анкеты Вы знаете, что клиент: мужчина 33 лет, с 20и лет работает техническим специалистом ИТ службы, работал в небольших российских компаниях, переходил по знакомым, часто работал не по трудовой книжке. Недавно родился ребенок и возникла необходимость в увеличении дохода. Семья живет в Москве, у мужчины есть высшее образование.

Составьте план первичной консультации.

Кейс 17. По итогам изучения управленческой команды оказалось, что 70% руководителей не имеют управленческого образования.

Предложите программу развития для руководителей.

Кейс 18. Изучите описание ситуации и ответьте на следующие вопросы:

1. Какие проблемы в организации описаны в данном кейсе.
2. Предложите программу развития персонала с целью предотвращения подобных ситуаций.

Российское представительство международной компании Альфа за последние 5 лет сильно увеличилось, выросло из 10 человек в команду из 150 человек.

Сформированы подразделения ИТ, маркетинга, бухгалтерия, отдел продаж, управление персоналом, производственный отдел. Изначально работу начинали

энтузиасты своего дела, сейчас они все работают в отделе ИТ и производстве, а генеральный и коммерческий директора пришли совсем недавно, их поставили “сверху” из управляющей компании.

Недавно произошел конфликт. Отдел продаж договорился об уникальной сделке, но производственный отдел не смог ее выполнить в срок. Компания потеряла деньги на штрафах.

Кейс 19. Вы – корпоративный психолог. К Вам обратился директор небольшого рекламного агентства с заказом выявить причины «текучести» кадров в рекламном агентстве и разработать программу «стабилизации» коллектива. Ваши действия?

Кейс 20. Владелец фирмы по сборке и продаже компьютерного оборудования, работающей на рынке 6 лет и за это время сильно разросшейся, обратился в ваше агентство организационного развития с заказом помочь ему в разработке программы реорганизации и выработке стратегии дальнейшего развития. Как Вы построите совместную работу?

Кейс 21. Вы – психолог на предприятии, на котором обострились традиционные противоречия между «штабными» и «линейными» подразделениями (цехами и отделами). Нередко цеха, не видя большой пользы от работы отделов, не выполняют распоряжения, поступающие из отделов, или затягивают их выполнение. Что Вы предпримите для изменения сложившейся ситуации?

Кейс 22. Изучите описание ситуации и ответьте на следующие вопросы:

1. Какие проблемы в организации описаны в данном кейсе?
2. Как Вы построите свою работу?

Вы – психолог, работающий в торговой фирме. Президент фирмы просит Вас разобраться в конфликте между администрацией и персоналом в одном из магазинов. Вы знаете, что директор этого магазина работает в нем всего три месяца, он пришел в сложившийся коллектив.