



Автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«Воронежский экономико-правовой институт»  
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.Ю. Жильников

2018 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.ДВ.06.01 Организационная диагностика и организационное  
консультирование  
(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Социальная психология  
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр  
(наименование квалификации)

Форма обучения Очная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж  
2018

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 19 » января 20 18 г. № 6

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор КОУ Воронежской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»  
Игнатова М.В.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №102»

Факсон А.М.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент



А.А. Жигулин

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Организационная диагностика и организационное консультирование» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-8	способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии
ПК-12	способностью к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества
ПК-13	способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики и ГИА образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения							
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
Анатомия ЦНС и нейрофизиология	ПК-8							
Экспериментальная психология				ПК-8				
Основы психогенетики				ПК-8				
Практикум по психодиагностике						ПК-8		
Математические методы в психологии			ПК-8	ПК-8				
Методы социально-психологического исследования						ПК-8		
Политическая психология					ПК-8			
Психологические основы профессиональной ориентации и профессиональной консультации							ПК-8	
Психология менеджмента							ПК-8	
Организационная диагностика и организационное консультирование							ПК-8	
Психология групп							ПК-8	
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)								ПК-8
Производственная практика (преддипломная практика)								ПК-8
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								ПК-8
Подготовка публичной защиты ВКР								ПК-8
Социальная психология			ПК-12	ПК-12				
Методика преподавания психологии						ПК-12		
Конфликтология								ПК-12
Антропология	ПК-12							
Организационная диагностика и организационное консультирование							ПК-12	

Психология групп							ПК-12	
Производственная практика (педагогическая практика)								ПК-12
Производственная практика (преддипломная практика)								ПК-12
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								ПК-12
Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма								ПК-12
Подготовка публичной защиты ВКР								ПК-12
Профессиональная этика	ПК-13							
Социальная психология			ПК-13	ПК-13				
Конфликтология								ПК-13
Психологические основы профессиональной ориентации и профессиональной консультации							ПК-13	
Психология менеджмента							ПК-13	
Организационная диагностика и организационное консультирование							ПК-13	
Психология групп							ПК-13	
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)								ПК-13
Производственная практика (преддипломная практика)								ПК-13
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								ПК-13
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								ПК-13

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Анатомия ЦНС и нейрофизиология	ПК-8				
Экспериментальная психология		ПК-8			
Основы психогенетики		ПК-8			
Практикум по психодиагностике				ПК-8	
Математические методы в психологии		ПК-8			
Методы социально-психологического исследования					ПК-8
Политическая психология				ПК-8	
Психологические основы профессиональной ориентации и профессиональной консультации					ПК-8
Психология менеджмента					ПК-8
Организационная диагностика и организационное консультирование					ПК-8
Психология групп					ПК-8
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)					ПК-8
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-8
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты					ПК-8

Подготовка публичной защиты ВКР					ПК-8
Социальная психология		ПК-12			
Методика преподавания психологии					ПК-12
Конфликтология				ПК-12	
Антропология			ПК-12		
Организационная диагностика и организационное консультирование					ПК-12
Психология групп					ПК-12
Производственная практика (педагогическая практика)					ПК-12
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-12
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ПК-12
Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма					ПК-12
Подготовка публичной защиты ВКР					ПК-12
Профессиональная этика	ПК-13				
Социальная психология		ПК-13			
Конфликтология				ПК-13	
Психологические основы профессиональной ориентации и профессиональной консультации					ПК-13
Психология менеджмента					ПК-13
Организационная диагностика и организационное консультирование					ПК-13
Психология групп					ПК-13
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)					ПК-13
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-13
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ПК-13
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты					ПК-13

Этап дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.06.01 «Организационная диагностика и организационное консультирование» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 7 семестру;
- для заочной формы обучения – 5 курсу.

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ПК-8	Знать: особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики. Уметь: применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования и организационной диагностики в психологии. Владеть: навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики.
ПК-12	Знать: механизмы управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышению эффективности межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения. Уметь: создавать условия для эффективного общения в организации. Владеть: системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации
ПК-13	Знать: основные этапы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Уметь: организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Владеть: навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1.	Тема 1. Предмет, объект и методы организационной диагностики и организационного консультирования.	ПК-8	Знать: особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики. Уметь: применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования и организационной диагностики в психологии. Владеть: навыками постановки решения профессиональных задач в области	Устный, письменный опрос задание	«Зачтено» «Не зачтено»

			организационного консультирования и организационной диагностики.		
2.	Тема 2. История развития психологических знаний в области организационной диагностики и организационного консультирования.	ПК-12	<p>Знать: механизмы управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышению эффективности межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения.</p> <p>Уметь: создавать условия для эффективного общения в организации.</p> <p>Владеть: системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации</p>	Реферат, Устный, письменный опрос задание	«Зачтено» «Не зачтено»
3.	Тема 3. Место и роль технологий организационной диагностики и организационного консультирования в современной организации, оценка ее эффективности.	ПК-8	<p>Знать: особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики.</p> <p>Уметь: применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования и организационной диагностики в психологии.</p> <p>Владеть: навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики.</p>	Тесты Устный, письменный опрос	«Зачтено» «Не зачтено»
4.	Тема 4. Подбор и адаптация технологий организационной диагностики.	ПК-12	<p>Знать: механизмы управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышению эффективности межличностного познания и понимания членов</p>	Устный, письменный опрос задание	«Зачтено» «Не зачтено»

			<p>организации; условия эффективного общения.</p> <p>Уметь: создавать условия для эффективного общения в организации.</p> <p>Владеть: системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации</p>		
5.	Тема 5. Основные направления организационной диагностики.	ПК-12	<p>Знать: механизмы управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышения эффективности межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения.</p> <p>Уметь: создавать условия для эффективного общения в организации.</p> <p>Владеть: системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации.</p>	Устный, письменный опрос задание	«Зачтено» «Не зачтено»
6.	Тема 6. Коучинг как основной метод современного организационного консалтинга.	ПК-13	<p>Знать: основные этапы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p>Уметь: организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p>Владеть: навыками</p>	Устный, письменный опрос	«Зачтено» «Не зачтено»



			проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.		
7.	Тема 7. Аттестация персонала и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения.	ПК-13	Знать: теоретические основы проведения психологических исследований. Уметь: организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Владеть: навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	Реферат, Устный, письменный опрос задание	«Зачтено» «Не зачтено»
8.	Тема 8. Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию	ПК-12	Знать: механизмы управления организацией с использованием психологических методов, способствующих принятию решений, разрешению конфликтов и повышению эффективности межличностного познания и понимания членов организации; условия эффективного общения. Уметь: создавать условия для эффективного общения в организации. Владеть: системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации с целью повышения уровня психологической культуры, обеспечивающей развитие организации, решение сложных нестандартных проблем в различных сферах деятельности организации	Тесты Устный, письменный опрос	«Зачтено» «Не зачтено»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Устный ответ	«Отлично», «хорошо»,

			«удовлетворительно», «неудовлетворительно»
--	--	--	---

### Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

#### 1. Критерии оценивания устного ответа:

- «зачтено» - знает особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики, основные этапы работы с персоналом организации, механизмы управления организацией с использованием психологических методов; умеет применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования, организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров

- «не зачтено» – не знает особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики, основные этапы работы с персоналом организации, механизмы управления организацией с использованием психологических методов; не умеет применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования, организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; не владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров.

#### 2. Критерии оценивания задания:

- «зачтено» - владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров

- «не зачтено» – не владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы

с персоналом организации с целью отбора кадров.

### 3. Критерии оценивания письменных работ (доклад, реферат):

зачтено – выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины; применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области; представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание;

- не зачтено – не выбрали и не использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины; не применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат специалиста в данной области; не представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

### 4. Критерии оценивания выполнения теста:

- зачтено – количество выполненных заданий в тесте – более 50%;

- не зачтено – количество выполненных заданий в тесте – менее 50%.

### 5. Критерии оценивания ответа на экзамене:

«Отлично» - знает особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики, основные этапы работы с персоналом организации, механизмы управления организацией с использованием психологических методов; допускает незначительные ошибки при демонстрации умений применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования, организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров

«Хорошо» - знает особенности проведения организационного консультирования и организационной диагностики, основные этапы работы с персоналом организации, механизмы управления организацией с использованием психологических методов; умеет применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования, организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения

просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров

«Удовлетворительно» - допускает ошибки в знании особенностей проведения организационного консультирования и организационной диагностики, основных этапы работы с персоналом организации, механизмов управления организацией с использованием психологических методов; допускает ошибки при демонстрации умений применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в области организационного консультирования, организовывать работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; не всегда владеет навыками постановки решения профессиональных задач в области организационного консультирования и организационной диагностики, системой приемов и способами ведения просветительской деятельности в организации, навыками проведения работы с персоналом организации с целью отбора кадров

«Неудовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно».

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Список вопросов для устного опроса

- 1 Назовите предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект.
- 2 Перечислите составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.
- 3 Модели организационной диагностики и организационного консультирования
- 4 Формы и этапы консультативного процесса.
- 5 Этапы консультативного процесса.
- 6 Принципы и методы консультирования организации.
- 7 Методы работы организационного консультанта.
- 8 Виды организационной диагностики
- 9 Методы сбора информации о фактическом состоянии организации.
- 10 Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям.
- 11 Выявление организационной патологии.
- 12 Анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации.
- 13 Аудит организационной структуры.

- 14 Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования.
- 15 Истоки коучинга .
- 16 Виды коучинга.
- 17 Цель аудита персонала.
- 18 Задачи аудита персонала.
- 19 Аудит кадрового потенциала.
- 20 Аудит функций системы управления персоналом.
- 21 Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом.
- 22 Аудит эффективности управления персоналом.
- 23 Принципы аудита персонала.
- 24 Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию.
- 25 Формы организационной диагностики и организационному консультированию.
- 26 Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании.
- 27 Цели организационного консультирования.
- 28 Подходы, технологии, методы консультирования: экспертный, процессный и обучающий.
- 29 Типы или роли консультантов.
- 30 Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).
- 31 Нормативная регуляция психодиагностической практики.
- 32 Требования, предъявляемые к диагносту-психологу и специалисту-смежнику.
- 33 Характеристика возможных классификаций психодиагностических методик.
- 34 Характеристика психофизиологического метода.
- 35 Характеристика объективных тестов решения задач.
- 36 Методы стандартизированного самоотчета: тест-опросники, оценочные (рейтинг) процедуры, методики субъективной классификации и оценки сходства-различия.
- 37 Проективные методы: вербальные, изобразительные и рисуночные.
- 38 Наблюдение: общая характеристика и виды (свободное и стандартизированное).
- 39 Характеристика метода контент-анализа документов.
- 40 Диалогические (интерактивные) техники: беседа и интервью.
- 41 Диалогические (интерактивные) техники: интерактивные, деловые игры.

## Задания

### Задание №1

Описать, с чем связана работа психолога в организации?

Работа психолога, связанная с внешними проблемами организации, сводится к созданию имиджа организации, психологическому обеспечению рекламы, психологическому анализу ресурсов организации, особенно человеческого потенциала.

#### Задание №2

1. Определяет объект диагностики (машины и механизмы, организмы, личность и др.), цели диагностики (постановка диагноза заболевания, выявление дефектов в машине, определение индивидуальных особенностей диагностируемого объекта и т.д.) и средства диагностики, что является отражением предметной специфики конкретной науки и особенностями практической сферы использования диагностических средств.

1) Предварительная диагностика. Ее целью является определение «узких мест» организации и составление программы будущей работы. В настоящее время редко можно встретить предварительную диагностику как отдельный независимый этап.

2) Текущая диагностика проводится в течение всей консультационной деятельности, направленной на разрешение той или иной проблемы. Текущая диагностика бывает специальной, охватывающей определенную подсистему или аспект деятельности организации, или общей.

2. Определить основные ситуационные модели, которыми активно пользуются консультанты:

1) В модели М. Вайсборда организация представлена шестью основными параметрами («boxes»): цели, структура, поддерживающие механизмы, отношения (связи) и лидерство, – с помощью которых осуществляется диагностика.

2) Модель Д.Надлера и М.Ташмена является более сложной и базируется на системном подходе к организации.

#### Задание №3

1. Перечислить методы сбора информации:

ИНТЕРВЬЮ является наиболее популярным методом сбора первичной информации в практике диагностики организационных проблем. Выбор формы проведения интервью зависит от квалификации консультанта и характера диагностических задач. Консультант имеет либо заранее разработанный вопросник, которому он следует в процессе интервью (стандартизированное интервью), либо план интервью, который в ходе беседы с респондентом может меняться при сохранении общей цели опроса (нестандартизированное интервью). Обычно при первичной нестандартизированное интервью, которое может длиться от 30 минут до 1,5–2 часов. При этом беседа протекает в режиме диалога, т.е. равного обмена мнениями и суждениями.

АНКЕТИРОВАНИЕ представляет собой процедуру работы с сотрудниками

организации посредством опросного листа (вопросника).

ТЕСТЫ, которые используются для оценки персонала, в частности для выявления личностных особенностей членов обследуемой организации: темперамента, установок, интересов, особенностей мотивации и характера.

НАБЛЮДЕНИЕ может быть включенным (участвующее) и невключенным (со стороны), стандартизированным (структурированное) и нестандартизированным, также понять мотивацию их действий.

МЕТОД АНАЛИЗА ДОКУМЕНТОВ в оргдиагностике может успешно использоваться как в своем традиционном (неформализованном) виде, так и в форме качественно-количественного анализа содержания (контент-анализ).

2. Охарактеризовать достоинства и потенциальные проблемы методов оргдиагностики (составить таблицу).

Задание №4

Изучить этапы консультативного процесса, принципы и методы консультирования организации

Ситуационные задачи:

Ситуация 1. У руководителя какого-либо коллектива имеются отрицательные черты характера, которые невольно проявляются в его взаимоотношениях с людьми.

Ситуация 2. Сам руководитель является достаточно покладистым человеком, имеющим немало достоинств, позволяющих ему устанавливать вполне нормальные взаимоотношения с людьми. Но среди его подчиненных есть такие люди, с которыми вообще трудно иметь дело и невозможно установить нормальные человеческие взаимоотношения, как личные, так и деловые.

Ситуация 3. По тем или иным причинам руководитель проявляет явную антипатию в отношении некоторых своих подчиненных. Он сам осознает и чувствует это, но не в состоянии справиться со своими чувствами. Он не может объяснить, почему это происходит. В свою очередь, его личное неприязненное отношение к людям вызывает такое же отношение к нему с их стороны.

Ситуация 4. Эта ситуация в социально-психологическом плане является симметричной предыдущей ситуации. Но на этот раз необъяснимую позицию, неприязнь и антипатию проявляют подчиненные в отношении руководителя. Сам же он до конца не понимает, почему это происходит, и не в состоянии что-либо изменить.

Ситуация 5. Руководитель коллектива 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.

Задание №5

Построить алгоритм диагностического исследования.

Предварительная диагностика.

Текущая диагностика.  
 Общая диагностика.  
 Частная диагностика.  
 Разработка концептуальной модели диагностики.  
 Сбор информации о фактическом состоянии организации.  
 Методы сбора данных: интервью (неформализованное, фокусированное), анкетирование личностные тесты фокус-группа, наблюдение, анализ документов.  
 Анализ полученных данных.

#### Темы рефератов

1. Возникновение, развитие и специфика психологического консультирования.
  2. Общее понятие о личном консультировании.
  3. Профессиональное мышление психолога.
  4. Проблемы изучения единиц психической реальности в работе психолога.
  5. Этические принципы психолога.
  6. Профессиональное становление психоконсультанта.
- Профессиональные требования к личности консультанта.
7. Личностно-центрированное консультирование
  8. Психологическое консультирование в рамках психоанализа
  9. Психологические механизмы защиты «Я»
  10. Гештальт-консультирование
  11. Логотерапия
  12. Трансактный анализ
  13. Групповое консультирование
  14. Семейное консультирование
  15. Возрастно-психологическое консультирование
  16. Установление раппорта. Консультативный контакт в системе клиент-консультант. Экология оказания психологической помощи.
  17. Интервью как метод психологического консультирования
  18. Анализ жалобы клиента. Формирование запроса.
  19. Эмпатийное слушание.
  20. Техника самораскрытия.
  21. Вторичная выгода. Работа с психологическими защитами.
  22. Интерпретация сновидений.

#### Темы докладов и научных сообщений

1. Работа с родительскими сценариями в рамках трансактного анализа
2. Базовые техники НЛП
3. Консультирование тревожных клиентов. Работа со страхами и фобиями.
4. Консультирование враждебно настроенных, агрессивных клиентов.
5. Консультирование немотивированных клиентов.



6. Работа с притчами и метафорами.
7. Сказкатерапия.
8. Технология проведения тренинга
9. Содержание процесса организационного развития.
10. Основные типы возможных организационных изменений.
11. Основные этапы планирования организационного развития.
12. Основные методы организационного развития.
13. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.
14. Содержание понятий миссия и стратегия организации. Дайте характеристики организационным структурам управления (преимущества и недостатки).
15. Социально-психологические аспекты управления организационным развитием.
16. Основные стратегии осуществления нововведений в организации и этапы их проведения.
17. Ринги, его этапы.
18. Характеристика профессионального состава кадровых служб.
19. Общая характеристика диагностической модели управления персоналом. Оценочные критерии эффективности кадровой политики.
20. Формальные и неформальные группы и организации.
21. Управление конфликтной ситуацией.
22. Основные понятия теории мотивации и ее развитие.
23. Планирование карьеры и стадии трудовой деятельности.
24. Психодиагностические задачи и ситуации.
25. История развития и современное состояние тестологии за рубежом.
26. История развития психодиагностики в России.
27. История разработки и современное состояние проективного метода.
28. Анализ основных требований, предъявляемых к тестовым методикам.

#### Типовые задания для тестирования

##### Вариант №1

1. Найдите верное утверждение.
  1. Движущее консультантом стремление помочь клиенту, это:
    - а) обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;
    - б) стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;
    - в) подтверждение собственной значимости и профессионализма;
    - г) помочь разобраться в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.
  2. Во время консультативного процесса консультант может:
    - а) сделать оценку безнравственному поведению клиента;
    - б) если клиент не может адекватно распределить ответственность за происходящее с ним, то консультант присваивает ответственность клиента;

в) во время консультативного процесса лучше дать клиенту хороший совет, чем рекомендации;

г) все ответы не верны.

3. Найдите верное утверждение.

На чем основана позиция квалифицированного психолога?

а) позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии;

б) позиция квалифицированного психолога-консультанта основана на его Я-Концепции;

в) хороший психолог может оказать помощь каждому клиенту;

г) все утверждения верны.

Все ли утверждения верны?

4. Условиями эффективного контакта консультанта и клиента являются:

а) безоценочная эмпатия и сопереживание;

б) Безусловное принятие, любовь и уважение к выборам клиента, его жизни;

в) конгруэнтность и аутентичность, искренность и свобода, непосредственность консультанта;

г) конкретность, предметность общения, его персонафицированность и обращенность;

д) все ответы верны.

5. Имплицитная теория ответственности консультанта характеризуется рядом измерений:

а) представлением о том, что такое ответственность;

б) представлением о том, кто, за что и в какой мере отвечает;

в) представлением об основных способах ответственного поведения и трансляции ответственности клиенту, о способах, которыми клиент транслирует и/или возлагает ответственность за происходящее с собой в процессе психотерапии на специалиста;

г) представлением об основных ошибках и вариантах нарушений принципов ответственности, о способах избегания ответственности и эффективных путях коррекции этих нарушений.

д) все ответы верны.

6. Верны ли следующие внутренние установки психолога-консультанта:

а) «Я обязательно должен что-то сделать, я должен все изменить»;

б) «Все очень милые, очень хорошие, но очень несчастные люди. Никто не поймет их кроме меня»;

в) «Если я скажу вслух чего боюсь, тогда то, чего я так опасаясь станет реальным фактом»;

г) «Я единственный человек у кого для Вас есть правильный ответ»;

д) нет правильных утверждений.

7. Профессиональный консультант во время консультации должен:

а) полностью идентифицироваться с клиентом, необходима полная поглощенность переживаниями, чувствами и мыслями клиента;

б) переходить от понимающей фасилитирующей установке к силовому воздействию на клиента;

в) стремиться научить клиента видеть собственную проблему так, как видит ее консультант;

г) при необходимости можно нарушить позицию «эстетической вненаходимости» (способность воспринимать клиента как некоторую завершенную эстетическую целостность);

д) все ответы не верны.

8. В качестве трудных ситуаций психотерапевтического взаимодействия могут выступать ситуации:

а) трудные для клиента;

б) трудные для консультанта;

в) для обоих участников консультирования;

г) трудные для людей, соприкасающихся с клиентом или консультантом вне консультативного процесса.

д) все ответы верны.

9. Основным результатом консультативного процесса являются:

а) осознание участниками своих возможностей и ограничений: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;

б) изменение клиента и консультанта (на уровне личностного функционирования);

в) осознание участниками возможностей и ограничений окружающих их людей: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;

г) Новый опыт для тренера-консультанта (его личностного и профессионального развития), осмысление «еще одной реальности бытия»;

д) все утверждения верны.

Найдите неверный ответ

10. Профессиональный консультант это тот, кто:

а) может прямо ответить на прямо поставленный вопрос;

б) осознает возможности и недостатки клиента;

в) уверен, что клиент всегда представляет собой «тихое, подавленное существо»;

г) знает, что непонимание клиента консультантом может сделать клиента агрессивным.

Ключи к заданиям:

1) – г; 2) – г; 3) - а; 4) – д; 5) – д; 6) – д); 7) – д; 8) – д); 9) – д); 10) – в.

Вариант №2

1. Профессиональный консультант это тот, кто:

а) может прямо ответить на прямо поставленный вопрос;

б) осознает возможности и недостатки клиента;

в) уверен, что клиент всегда представляет собой «тихое, подавленное существо»;

г) знает, что непонимание клиента консультантом может сделать клиента агрессивным.

2. Основным результатом консультативного процесса являются:

а) осознание участниками своих возможностей и ограничений: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;

б) изменение клиента и консультанта (на уровне личностного функционирования);

в) осознание участниками возможностей и ограничений окружающих их людей: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;

г) Новый опыт для тренера-консультанта (его личностного и профессионального развития), осмысление «еще одной реальности бытия»;

д) все утверждения верны.

3. В качестве трудных ситуаций психотерапевтического взаимодействия могут выступать ситуации:

а) трудные для клиента;

б) трудные для консультанта;

в) для обоих участников консультирования;

г) трудные для людей, соприкасающихся с клиентом или консультантом вне консультативного процесса.

д) все ответы верны.

4. Профессиональный консультант во время консультации должен:

а) полностью идентифицироваться с клиентом, необходима полная поглощенность переживаниями, чувствами и мыслями клиента;

б) переходить от понимающей фасилитирующей установке к силовому воздействию на клиента;

в) стремиться научить клиента видеть собственную проблему так, как видит ее консультант;

г) при необходимости можно нарушить позицию «эстетической вненаходимости» (способность воспринимать клиента как некоторую завершенную эстетическую целостность);

д) все ответы не верны.

6. Верны ли следующие внутренние установки психолога-консультанта:

а) «Я обязательно должен что-то сделать, я должен все изменить»;

б) «Все очень милые, очень хорошие, но очень несчастные люди. Никто не поймет их кроме меня»;

в) «Если я скажу вслух чего боюсь, тогда то, чего я так опасаясь станет реальным фактом»;

г) «Я единственный человек у кого для Вас есть правильный ответ»;

д) нет правильных утверждений.

5. ИмPLICITная теория ответственности консультанта характеризуется рядом измерений:

а) представлением о том, что такое ответственность;

б) представлением о том, кто, за что и в какой мере отвечает;

в) представлением об основных способах ответственного поведения и трансляции ответственности клиенту, о способах, которыми клиент транслирует и/или возлагает ответственность за происходящее с собой в процессе психотерапии на специалиста;

г) представлением об основных ошибках и вариантах нарушений принципов ответственности, о способах избегания ответственности и эффективных путях коррекции этих нарушений.

д) все ответы верны.

6. Условиями эффективного контакта консультанта и клиента являются:

а) безоценочная эмпатия и сопереживание;

б) Безусловное принятие, любовь и уважение к выборам клиента, его жизни;

в) конгруэнтность и аутентичность, искренность и свобода, непосредственность консультанта;

г) конкретность, предметность общения, его персонафицированность и обращенность;

д) все ответы верны.

Найдите верное утверждение.

7. На чем основана позиция квалифицированного психолога?

а) позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии;

б) позиция квалифицированного психолога-консультанта основана на его Я-Концепции;

в) хороший психолог может оказать помощь каждому клиенту;

г) все утверждения верны.

Все ли утверждения верны?

8. Во время консультативного процесса консультант может:

а) сделать оценку безнравственному поведению клиента;

б) если клиент не может адекватно распределить ответственность за происходящее с ним, то консультант присваивает ответственность клиента;

в) во время консультативного процесса лучше дать клиенту хороший совет, чем рекомендации;

г) все ответы не верны.

9. Найдите верное утверждение.

1. Движущее консультантом стремление помочь клиенту, это:

а) обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;

б) стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;

в) подтверждение собственной значимости и профессионализма;

г) помочь разобраться в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.

Ключи к заданиям:

1.– в; 2. – д; 3. – д; 4. – д; 5. – д; 6. – д; 7. – д; 8. – а; 9 – г; 10. – г

- 1 Назовите предмет исследования организационной диагностики и организационного консультирования и объект.
- 2 Перечислите составляющие процесса организационной диагностики и организационного консультирования, их основные компоненты.
- 3 Модели организационной диагностики и организационного консультирования
- 4 Формы и этапы консультативного процесса.
- 5 Этапы консультативного процесса.
- 6 Принципы и методы консультирования организации.
- 7 Методы работы организационного консультанта.
- 8 Виды организационной диагностики
- 9 Методы сбора информации о фактическом состоянии организации.
- 10 Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям.
- 11 Выявление организационной патологии.
- 12 Анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации.
- 13 Аудит организационной структуры.
- 14 Коучинг как форма индивидуального наставничества, консультирования.
- 15 Истоки коучинга .
- 16 Виды коучинга.
- 17 Цель аудита персонала.
- 18 Задачи аудита персонала.
- 19 Аудит кадрового потенциала.
- 20 Аудит функций системы управления персоналом.
- 21 Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом.
- 22 Аудит эффективности управления персоналом.
- 23 Принципы аудита персонала.
- 24 Современные подходы к организационной диагностике и организационному консультированию.
- 25 Формы организационной диагностики и организационному консультированию.
- 26 Классификация подходов в организационной диагностике и организационном консультировании.
- 27 Цели организационного консультирования.
- 28 Подходы, технологии, методы консультирования: экспертный, процессный и обучающий.
- 29 Типы или роли консультантов.
- 30 Классификация ролей по Пригожину (торговый, учительский, клинический).
- 31 Нормативная регуляция психодиагностической практики.

32 Требования, предъявляемые к диагносту-психологу и специалисту-смежнику.

33 Характеристика возможных классификаций психодиагностических методик.

34 Характеристика объективных тестов решения задач.

35 Методы стандартизированного самоотчета: тест-опросники, оценочные (рейтинг) процедуры, методики субъективной классификации и оценки сходства-различия.

36 Проективные методы: вербальные, изобразительные и рисуночные.

37 Наблюдение: общая характеристика и виды (свободное и стандартизированное).

38 Характеристика метода контент-анализа документов.

39 Диалогические (интерактивные) техники: беседа и интервью.

40 Диалогические (интерактивные) техники: интерактивные, деловые игры.

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

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Целью экзамена является проверка и оценка знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Результаты сдачи экзаменов оцениваются: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен проводится в устной форме. Экзаменуемый сам выбирает экзаменационный билет, который содержит два вопроса. Экзаменатор имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине (модулю) при условии выполнения всех видов работ, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины (модуля).

Экзамен принимается преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Результаты экзамена заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося. Если обучающийся не явился на экзамен,

в ведомости напротив фамилии обучающегося преподавателем делается запись «не явился». неявка на экзамен без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

Во время экзамена с разрешения экзаменатора обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами. Экзаменуемый получает 30 минут для подготовки ответа на вопросы экзаменационного билета. На устный ответ каждого экзаменуемого выделяется не более 15 минут.

Экзаменуемый при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет экзаменатору. При отказе экзаменуемого от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты экзамена заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на экзамен, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». неявка на экзамен без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «неудовлетворительно» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием экзамена у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на экзамене, он имеет право подать апелляцию.

## **5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках проведения контроля наличия у обучающихся сформированных результатов обучения по дисциплине**

### Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

### Вариант 1

#### Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
-----------	-----------------	-----------	-----------------	-----------	-----------------	-----------	-----------------



1	ПК13	11	ПК13	21	ПК13	31	ПК13
2	ПК8	12	ПК8	22	ПК8	32	ПК13
3	ПК12	13	ПК12	23	ПК12	33	ПК13
4	ПК13	14	ПК13	24	ПК13	34	ПК8
5	ПК13	15	ПК8	25	ПК13	35	ПК12
6	ПК8	16	ПК12	26	ПК8	36	ПК13
7	ПК12	17	ПК13	27	ПК12	37	ПК13
8	ПК13	18	ПК13	28	ПК13	38	ПК8
9	ПК13	19	ПК8	29	ПК13	39	ПК12
10	ПК8	20	ПК13	30	ПК8	40	ПК13

### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	4	11	3	21	2	31	2
2	3	12	3	22	3	32	4
3	3	13	4	23	1	33	2
4	3	14	2	24	2	34	3
5	1	15	2	25	1	35	2
6	4	16	4	26	1	36	3
7	2	17	2	27	2	37	2
8	1	18	4	28	4	38	4
9	2	19	4	29	2	39	2
10	1	20	3	30	4	40	4

### Задание № 1

Найдите верное утверждение:

Движущее консультантом стремление помочь клиенту, это:

Ответ:

1. обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;
2. стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;
3. подтверждение собственной значимости и профессионализма;
- 4.** помочь разобрать в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.

### Задание № 2

Какой из ответов является верным ?

Термин «психодиагностика» впервые предложил:

Ответ:

1. Ф. Гальтон
2. Дж. Кеттелл
- 3.** Г. Роршах

4. А. Бине

### Задание № 3

Какой из ответов является верным?

С чем связано возникновение организационного управления персоналом как особого вида деятельности?

Ответ:

1. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
2. распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- 3.** ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры;
4. активизацией деятельности профсоюзов, развитием организационной культуры.

### Задание № 4

Какой из ответов является верным?

Какой перечень задач точнее характеризует содержание в организационной психологии руководство персоналом.

Ответ:

1. использование собственных человеческих ресурсов, укрепление дисциплины труда;
2. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- 3.** найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
4. организация исполнения работы и разделение труда.

### Задание № 5

Какой из ответов является верным ?

При организационной стратегии акцент в кадровом отборе делается:

Ответ:

- 1.** на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
2. на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

3. на поиск инициативных сотрудников ориентированные на достижение личных целей;

4. на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

### Задание № 6

Какой из ответов является неверным ?

Во время консультативного процесса консультант может:

Ответ:

1. сделать оценку безнравственному поведению клиента;
2. если клиент не может адекватно распределить ответственность за происходящее с ним, то консультант присваивает ответственность клиента;
3. во время консультативного процесса лучше дать клиенту хороший совет, чем рекомендации;
- 4.** все ответы не верны.

### Задание № 7

Какой из ответов является верным?

Психометрика – это:

Ответ:

1. измерение времени реакции человека
- 2.** область психологии, связанная с теорией и практикой измерения психических явлений
3. наука о тестах
4. область психологии, связанная с теорией и практикой экспериментального исследования

### Задание № 8

Какой из ответов является верным ?

Надежность теста показывает:

Ответ:

- 1.** стабильность результатов исследования при действии случайных факторов
2. стабильность тех свойств и качеств, которые измеряются с помощью теста
3. стабильность процедуры подсчета суммарного балла по тесту
4. все выше перечисленное вместе.

### Задание № 9

Какой из ответов является неверным?

Знание основных потребностей человека помогает организационному психологу...

Ответ:

1. стимулировать творческую активность персонала;
2. меньше общаться с людьми;
3. выявлять лидеров в коллективе;
4. способствовать улучшению взаимоотношений между членами коллектива;

### Задание № 10

Какой из ответов является верным ?

На чем основана позиция квалифицированного психолога?

Ответ:

1. позиция квалифицированного психолога основана на профессиональной рефлексии;
2. позиция квалифицированного психолога-консультанта основана на его Я-Концепции;
3. хороший психолог может оказать помощь каждому клиенту;
4. все утверждения верны.

### Задание № 11

Какой из ответов является верным?

Ретестовая надежность показывает:

Ответ:

1. возможность применения теста в разных условиях
2. совпадение результатов теста, полученных разными психологами
3. совпадение результатов теста, полученных при его повторном использовании
4. совпадение результатов теста, полученных разными методами исследования;

### Задание № 12

Какой из ответов является верным?

Валидность теста показывает:

Ответ:

1. независимость результатов теста от мнения психодиагноста
2. область применения теста
3. измеряет ли тест тот психический феномен, для которого он предназначен.
4. все утверждения верны

**Задание № 13 окб**

Какой из ответов является верным?

Формированию каких черт характера способствует коллективная трудовая деятельность?

Ответ:

1. замкнутость;
2. аккуратность;
3. недоверие;
4. коммуникабельность;

**Задание № 14**

Какой из ответов является верным?

Если руководитель всегда самостоятельно принимает решение, мы имеем дело с...

Ответ:

1. демократическим стилем руководства;
2. авторитарным стилем руководства;
3. попустительским стилем руководства;
4. несамостоятельностью коллектива;

**Задание № 15**

Какой из ответов является верным ?

Между валидностью и надежностью теста существует следующее соотношение:

Ответ:

1. валидность < надежности
2. валидность  $\leq$  надежности
3. валидность > надежности
4. валидность = надежности

**Задание № 16**

Какой из ответов является верным?

В ситуации, когда человеком управляют отрицательные эмоции, необходимо ...

Ответ:

1. тщательно скрывать их;
2. дать им выход - "взорваться";
3. предупредить окружающих, что вы слишком переживаете или сердитесь;

**4.** переключиться на другую деятельность**Задание № 17**

Какой из ответов является верным ?

Проекция - это такой тип «психологической защиты», при котором...

Ответ:

1. человек стремится скрыть свои отрицательные эмоции;
- 2.** причины собственных неудач приписываются кому-то другому;
3. человек не признает собственных проблем;
4. во всех неудачах человек склонен винить только себя самого;

**Задание № 18**

Какой из ответов является верным ?

Как может организационный психолог предотвратить конфликт?

Ответ:

1. удалить из коллектива тех людей, которые слишком прямолинейны;
2. принимать во внимание все жалобы и «доносы», чтобы быть в курсе всех событий;
3. ничего не делать, конфликт сам разрешится как-нибудь;
- 4.** распознать конфликт и принять меры до открытого столкновения.

**Задание № 19**

Какой из ответов является верным ?

Групповое давление может приводить к...

Ответ:

1. появлению нескольких лидеров;
2. развитию инициативности членов группы;
3. формированию группировок внутри группы;
- 4.** подавлению творческой активности отдельных членов группы;

**Задание № 20**

Какой из ответов является верным?

Группы высокого уровня развития характеризуются...

Ответ:

1. наличием лидеров;
2. длительным временем существования;
- 3.** благоприятным психологическим климатом и высокой эффективностью;
4. конформизмом;

**Задание № 21**

Какой из ответов является верным?

Процедура эмпирической валидации теста зависит от:

Ответ:

1. особенностей выборки
2. особенностей используемых критериев
3. особенностей методологической основы теста
4. закономерностях развития психики;

**Задание № 22**

Какой из ответов является неверным ?

Для успешного выполнения профессиональной деятельности организационному психологу необходимы знания ...

Ответ:

1. об индивидуальных особенностях личности человека;
2. об особенностях развития и функционирования группы;
3. о тестах и тестировании;
4. об особенностях управленческой деятельности;

**Задание № 23**

Какой из ответов является неверным?

Чтобы организационному психологу лучше понимать людей, устанавливать с ними отношения, предвидеть их поведение, необходимы знания о ...

Ответ:

1. о личной жизни членов коллектива;
2. о психологических особенностях эмоционального мира;
3. о потребностях и мотивах поведения;
4. о характере и темпераменте;

**Задание № 24**

Какой из ответов является неверным?

Основными методами исследования в организационной психологии являются...

Ответ:

1. наблюдение;
2. описание;
3. самонаблюдение;
4. эксперимент.

**Задание № 25**

Какой из ответов является верным ?  
 Достоверность результатов теста – это:

Ответ:

- 1.** их защищенность от фальсификации испытуемым
2. их защищенность от влияния различных внешних воздействий
3. их защищенность от фальсификации психодиагностом
4. нет правильного ответа.

**Задание № 26**

Какой из ответов является верным ?

Как называется направление современной психологии, где в центре находится личность — «Я», право человека быть самим собой, сохранять свою целостность и уникальность?

Ответ:

- 1.** гуманистическая психология
2. интеракционизм
3. бихевиоризм
4. когнитивная психология

**Задание № 27**

Все ли утверждения верны?  
 Стандартизация теста означает:

Ответ:

1. возможность применения теста в разных условиях;
- 2.** единообразие условий, процедуры проведения и результатов тестирования
3. статистическую разработку тестовых норм
4. все ответы верны.

**Задание № 28**

Какой из ответов является верным ?

Согласно какой теории руководства и лидерства должны применяться стили руководства, соответствующие конкретной ситуации?

Ответ:

1. теория «великих людей»
2. теория В. Врума и Ф. Йеттона
3. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
- 4.** теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»



**Задание № 29**

Какой из ответов является верным?

При каком условии руководитель имеет управленческий запас прочности, перспективу на повышение в должности?

Ответ:

1. престиж должности = авторитету
2. престиж должности < авторитета
3. престиж должности > авторитета
4. престиж должности + авторитета

**Задание № 30**

Какой из ответов является верным ?

Имплицитная теория ответственности консультанта характеризуется рядом измерений:

Ответ:

1. представлением о том, что такое ответственность;
2. представлением о том, кто, за что и в какой мере отвечает;
3. представлением об основных ошибках и вариантах нарушений принципов ответственности, о способах избегания ответственности и эффективных путях коррекции этих нарушений.
4. все ответы верны.

**Задание № 31**

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных полномочий руководитель не может делегировать в условиях дефицита времени?

Ответ:

1. полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников
2. принятие стратегических решений
3. рутинную работу
4. частные вопросы

**Задание № 32**

Какой из ответов является верным?

Верны ли следующие внутренние установки психолога-консультанта:

Ответ:

1. «Я обязательно должен что-то сделать, я должен все изменить»;
2. «Все очень милые, очень хорошие, но очень несчастные люди. Никто не поймет их кроме меня»;

3. «Если я скажу вслух чего боюсь, тогда то, чего я так опасаясь станет реальным фактом;

4. нет правильных утверждений.

### **Задание № 33**

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных факторов, влияющих на удовлетворенность человека трудом, относятся к собственно мотивационным (непосредственно связанным с процессом труда)?

Ответ:

1. зарплата

2. трудовые успехи

3. условия труда

4. степень безответственности

### **Задание № 34**

Какой из ответов является верным?

Какие из перечисленных требований предъявляются к контролю?

Ответ:

1. тотальность

2. открытость

3. оперативность

4. неформальность

### **Задание № 35**

Какой из ответов является верным ?

Укажите характеристики рабочей группы, отличающие ее от других социальных групп:

Ответ:

1. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом

2. наличие общественно значимых целей деятельности

3. чувство принадлежности к данной группе

4. наличие общих потребностей, интересов и мотивов

### **Задание № 36**

Какой из ответов является неверным?

Профессиональный консультант это тот, кто:

Ответ:

1. может прямо ответить на прямо поставленный вопрос;

2. осознает возможности и недостатки клиента;

**3.** уверен, что клиент всегда представляет собой «тихое, подавленное существо»;

4. знает, что непонимание клиента консультантом может сделать клиента агрессивным.

### **Задание № 37**

Какой из ответов является верным ?

Эмпирический метод, состоящий в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии психических явлений, – это:

Ответ:

- 1.** наблюдение
2. эксперимент
3. опрос
4. интроспекция

### **Задание № 38**

Какой из ответов является верным ?

К какому признаку классификации относят императив, манипуляцию, диалог?

Ответ:

1. по целям
2. по содержанию
3. по формам
- 4.** по типам

### **Задание № 39**

Какой из ответов является верным ?

Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

Ответ:

1. численную адаптацию рабочей силы;
- 2.** функциональную адаптацию рабочей силы;
3. дистанционную адаптацию рабочей силы.
4. предметную адаптацию рабочей силы

### **Задание № 40**

Какой из ответов является верным?

Организационный психолог во время консультации должен:

Ответ:

1. полностью идентифицироваться с клиентом, необходима полная поглощенность переживаниями, чувствами и мыслями клиента;
2. переходить от понимающей фасилитирующей установке к силовому воздействию на клиента;
3. стремиться научить клиента видеть собственную видению проблему так, как видит ее консультант;
- 4.** все ответы не верны.

## Вариант 2

### Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ПК13	11	ПК13	21	ПК13	31	ПК13
2	ПК8	12	ПК8	22	ПК8	32	ПК8
3	ПК12	13	ПК12	23	ПК12	33	ПК12
4	ПК13	14	ПК13	24	ПК13	34	ПК13
5	ПК13	15	ПК13	25	ПК13	35	ПК13
6	ПК8	16	ПК8	26	ПК8	36	ПК8
7	ПК12	17	ПК12	27	ПК12	37	ПК12
8	ПК13	18	ПК13	28	ПК13	38	ПК13
9	ПК13	19	ПК13	29	ПК13	39	ПК13
10	ПК8	20	ПК8	30	ПК8	40	ПК8

### Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	4	11	3	21	4	31	2
2	4	12	3	22	3	32	2
3	3	13	1	23	4	33	4
4	1	14	4	24	1	34	1
5	1	15	1	25	2	35	3
6	1	16	1	26	2	36	4
7	1	17	2	27	1	37	1
8	4	18	2	28	4	38	4
9	1	19	3	29	3	39	1
10	4	20	2	30	3	40	3

### Задание № 1

Какой из ответов является верным?

Что должно быть итогом обсуждения конфликтной ситуации?

Ответ:

1. признание одной из сторон своего поражения;
2. удаление (или увольнение) зачинщиков конфликта;

3. поиск виноватых и осуждение их поведения;
- 4.** соглашение;

### Задание № 2

Какой из ответов является верным ?  
Психологическая адаптация человека в группе - это ...

Ответ:

1. уступчивость человека давлению группы;
2. противостояние мнению большинства;
3. изменение кого-то под свои требования, свое поведение;
- 4.** умения человека оценивать, анализировать и прогнозировать, планировать свои действия, которые способны помочь в достижении гармонии в группе.

### Задание № 3

Какой из ответов является верным?  
Делегирование в группе - это ...

Ответ:

1. направление сотрудников на курсы переподготовки;
2. перемещение подчиненных на другие рабочие места;
- 3.** передача части своих прав и ответственности подчиненным;
4. обмен опытом между подразделениями (отделами) фирмы;

### Задание № 4

Какой из ответов является неверным?  
Какой вид контроля является наиболее оптимальным в деятельности руководителя?

Ответ:

- 1.** каждодневный контроль всех заданий;
3. контроль наименее ответственных сотрудников;
4. контроль самых важных заданий;
5. контроль новичков, которые еще не адаптировались в коллективе.

### Задание № 5

Какой из ответов является верным ?  
Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

Ответ:

- 1.** перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
2. прекращение приема на работу;
3. заключение краткосрочных контрактов;
4. отправить в краткосрочный отпуск.

### **Задание № 6**

Какой из ответов является неверным ?

Какие меры могут помочь руководителю активизировать творческую активность сотрудников?

Ответ:

- 1.** четкое распределение обязанностей;
2. предоставление работникам свободы в выполнении своей работы;
3. предоставление возможности творческим работникам разрабатывать и принимать решения;
4. поощрение различия во мнениях.

### **Задание № 7**

Какой из ответов является верным?

Вопрос, не сопровождаемый руководством по форме и содержанию ответа, называется:

Ответ:

- 1.** открытым
2. закрытым
3. косвенным
4. прямым

### **Задание № 8**

Какой из ответов является неверным ?

Что оказывает влияние на первое впечатление о человеке? (отметьте лишнее)

Ответ:

1. мнение других людей;
2. особенности личности того, кто воспринимает;
3. одежда;
- 4.** защитные механизмы;

### **Задание № 9**

Какой из ответов является верным?

Оценка психологического состояния испытуемого при помощи системы тестов называется:

Ответ:

- 1.** психодиагностика
2. измерение
3. психологический эксперимент
4. тестирование

### **Задание № 10**

Какой из ответов является неверным ?  
Каковы механизмы взаимопонимания?

Ответ:

1. идентификация;
2. рефлексия;
3. обратная связь;
- 4.** отражение;

### **Задание № 11**

Какой из ответов является верным?  
Коммуникация - это ...

Ответ:

1. распределение обязанностей в коллективе;
2. выполнение общего дела всеми сотрудниками фирмы;
- 3.** процесс обмена информацией;
4. налаженная связь между сотрудниками в коллективе;

### **Задание № 12**

Какой из ответов является верным?  
Какой из этих жестов может свидетельствовать, что собеседник  
недостаточно искренен с вами?

Ответ:

1. скрещенные руки;
2. скрещенные ноги;
- 3.** прикрывание рта рукой;
4. потирание подбородка;

### **Задание № 13**

Какой из ответов является верным?  
Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на  
оптимальном сочетании их психологических особенностей – это...

Ответ:

- 1.** социально-психологическая совместимость;

2. социально-психологический климат;
3. психофизиологическая совместимость;
4. ценностно-ориентационное единство.

#### **Задание № 14**

Какой из ответов является верным?

Какие особенности управленческой деятельности могут выступать причиной возникновения и переживания стрессов?

Ответ:

1. работа с большим объемом разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;
2. высокая мера ответственности;
3. фактор дефицита времени;
4. все ответы верны;

#### **Задание № 15**

Какой из ответов является верным ?

Внушаемость – это такое психологическое качество личности, которое проявляется в:

Ответ:

1. легкости манипулирования;
2. низкой тревожности;
3. высоком уровне самосознания;
4. высокой ответственности;

#### **Задание № 16**

Какой из ответов является верным?

Благодаря развитию идей какой теории лидерства в теории управления появилось понятие «стиль руководства» и выделились основные общеуправленческие стили?

Ответ:

1. теория черт;
2. поведенческий подход;
3. ситуационный подход;
4. теория адаптивного руководства.

#### **Задание № 17**

Какой из ответов является верным ?

Внутренняя согласованность теста является характеристикой его:



Ответ:

1. валидности
2. надежности
3. многомерности
4. все ответы верны.

### **Задание № 18**

Какой из ответов является верным ?

К методам психологического воздействия не относится:

Ответ:

1. убеждение;
2. подражание;
3. внушение;
4. заражение;

### **Задание № 19**

Какой из ответов является верным ?

Что описывает зависимость Йеркса-Додсона?

Ответ:

1. результативность познавательной деятельности;
2. результативность управленческой деятельности в условиях временного дефицита;
3. работоспособность в зависимости от мотивации;
4. эффективность деятельности в зависимости от уровня активации.

### **Задание № 20**

Какой из ответов является верным?

Методы исследования в организационной диагностики направлены на:

Ответ:

1. изучение и оценку организационных умений;
2. изучение социальных отношений организации;
3. изучение личности исполнителя;
4. описание структуры группового взаимодействия;
5. изучение личности руководителя.

### **Задание № 21**

Какой из ответов является верным?

В качестве трудных ситуаций психологического взаимодействия могут выступать ситуации:

Ответ:

1. трудные для клиента;

2. трудные для консультанта;
3. для обоих участников консультирования;
- 4.** все ответы верны.

### **Задание №22**

Какой из ответов является верным?

Впервые понятие «индивидуальный психологический профиль» было введено:

Ответ:

1. П.П. Блонским
2. А.Ф. Лазурским
- 3.** Г.И. Россолимо
4. Дж. Кеттеллом

### **Задание №23**

Какой из ответов является верным?

Основным результатом консультативного процесса являются:

Ответ:

1. осознание участниками своих возможностей и ограничений: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;
2. изменение клиента и консультанта (на уровне личностного функционирования);
3. осознание участниками возможностей и ограничений окружающих их людей: ценностей, особенностей понимания себя и мира, предпочитаемых моделей общения;
- 4.** все утверждения верны.

### **Задание №24**

Какой из ответов является верным?

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

Ответ:

- 1.** самопроявившиеся кандидаты;
2. безработные;
3. мотивированные на карьерный рост;
4. неквалифицированные работники.

### **Задание № 25**

Какой из ответов является верным?

Социально-психологический норматив – это:

Ответ:

1. статистическая норма, эмпирически полученная на какой-либо выборке

2. система требований общества к индивиду;

3. индивидуальная норма, рассчитанная на данного конкретного испытуемого

4. система требований индивида к обществу.

### **Задание № 26**

Какой из ответов является верным?

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

Ответ:

1. анализ анкетных данных;

2. профессиональное испытание;

3. экспертиза почерка;

4. метод психологического тестирования.

### **Задание № 27**

Какой из ответов является верным?

Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" в организации являются:

Ответ:

1. различия в уровне экономической эффективности труда;

2. финансовое положение предприятия;

3. воля руководства предприятия;

4. однообразие в уровне экономической эффективности труда.

### **Задание № 28**

Какой из ответов является верным ?

Движущее организационным психологом - консультантом стремление помочь клиенту, это:

Ответ:

1. обретение репутации «эффективного разрешителя проблем»;

2. стремление к спасению клиента под девизом: «Вы не сможете справиться с этим, я это сделаю за Вас!»;

3. подтверждение собственной значимости и профессионализма;

4. помочь разобраться в реальных жизненных обстоятельствах и делегирование ответственности клиенту.

### **Задание № 29**

Какой из ответов является верным ?  
Тесты достижений измеряют:

Ответ:

1. специальные способности в конкретной деятельности
2. общие способности, проявляющиеся в любой деятельности
3. влияние специальных программ обучения на эффективность решения тестовых задач
4. результаты способности в конкретной деятельности.

### **Задание № 30**

Какой из ответов является верным ?  
Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

Ответ:

1. психологические тесты;
2. проверка знаний;
3. проверка профессиональных навыков;
4. внешний вид кандидата.

### **Задание № 31**

Какой из ответов является верным ?  
Стимульным материалом для проективных методик может служить:

Ответ:

1. определенный и четко структурированный материал
2. неоднозначный и мало структурированный материал
3. степень определенности и структурированности материала зависит от того психологического феномена, который изучается с помощью методики
4. специальные программы обучения на эффективность решения тестовых задач.

### **Задание №32**

Какой из ответов является верным ?  
Фактор социальной желательности оказывает наибольшее влияние на результаты психодиагностики в:

Ответ:

1. ситуации клиента
2. ситуации экспертизы
3. патопсихологической диагностике
4. все ответы верны.

**Задание № 33**

Какой из ответов является верным?

Что из перечисленных характеристик относится к понятию «руководитель»

Ответ:

1. выдвигается неофициально
2. выполняет несколько социальных ролей
3. назначается официально
- 4.** имеет психологическую природу

**Задание № 34**

Какой из ответов является верным ?

Использование инструкции на преднамеренную фальсификацию результатов необходимо для:

Ответ:

- 1.** устранения или сбалансирования влияния фактора социальной желательности
2. создания параллельной (эквивалентной) формы теста
3. создания патохарактерологического опросника
4. в ситуации экспертизы

**Задание № 35**

Какой из ответов является верным ?

Целенаправленное, планомерно осуществляемое восприятие объектов, в познании которых заинтересована личность, является:

Ответ:

1. экспериментом
2. контент-анализом
- 3.** наблюдением
4. все ответы верны

**Задание № 36**

Какой из ответов является верным?

Из перечисленных правил укажите характерные для таких мер организационного воздействия, как «поощрение» и «вознаграждение»?

Ответ:

1. за исполнение конкретного поручения или задания
2. регулярное
3. предсказуемое за достижение результатов по общим показателям деятельности
- 4.** за безотлагательное исполнение конкретного поручения или задания

**Задание № 37**

Какой из ответов является верным ?

Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

Ответ:

1. анализ исполнения работы;
2. анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
3. балансовый метод;
4. анализ повышения IQ персонала.

**Задание № 38**

Какой из ответов является верным?

В чем проявляется сходство рабочей группы с другими социальными группами?

Ответ:

1. наличие общественно значимых целей деятельности
2. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
3. наличие индивидуальных потребностей, интересов и мотивов
4. наличие органов управления и руководства

**Задание № 39**

Какой из ответов является верным?

Психодиагностика как наука сформировалась:

Ответ:

1. в конце XIX-XX столетий
2. середина IV века
3. в начале XX века
4. в середине XX века

**Задание № 40**

Какой из ответов является верным?

Как называется стадия исследования, на которой формулируются идеи о причинах и следствиях избранных для исследования явлений:

Ответ:

1. стадия наблюдения
2. корреляционная стадия
3. стадия формирования гипотезы
4. стадия формирования предмета исследования