

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:11:59
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

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

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026
Зав.кафедрой _____
/Кутергина И.Г/

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Психологическое консультирование в организации

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

Содержание

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	2
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	12

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2 Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – этапы жизненного цикла проекта; – основные методы планирования и контроля проектной деятельности; – критерии оценки эффективности проекта. Уметь: – формулировать цели и задачи проекта в области психологического консультирования; – распределять ресурсы и роли в команде проекта.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование, лабораторная работа	Шкала оценивания устного Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – этапы жизненного цикла проекта; – методы управления рисками и изменениями в проекте; – инструменты проектного менеджмента в организационном консультировании. Уметь: – разрабатывать проектный план консультационной деятельности;	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование, лабораторная работа	Шкала оценивания устного Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы

			– контролировать выполнение этапов проекта и корректировать его ход. Владеть: – навыками управления проектной командой; – методами оценки результатов проекта в сфере психологического консультирования.		
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – сущность и цели организационного консультирования; – основные роли и функции организационного консультанта; – базовые подходы и инструменты консультационной деятельности. Уметь: – анализировать запрос организации на консультирование; – выбирать адекватные инструменты консультирования в зависимости от ситуации.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование, лабораторная работа	Шкала оценивания устного Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – современные модели и школы организационного консультирования; – этические нормы и стандарты работы консультанта; – методы диагностики организационных проблем. Уметь: – разрабатывать программу консультирования под конкретный организационный запрос; – применять различные инструменты интервенции и фасилитации. Владеть: – навыками ведения консультационного процесса; – методами обратной связи и	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование, лабораторная работа	Шкала оценивания устного Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания лабораторной работы

			оценки эффективности консультирования.		
--	--	--	---	--	--

Шкала оценивания устного опроса

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

Шкала оценивания конспекта

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

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе.
При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания презентации

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

Шкала оценивания лабораторного задания

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Лабораторное задание	Точность в выявлении основных задач исследования; показана значимость результатов исследования; выразительность изложения задач исследования; логичность изложения; работа выполнена в срок	10
	Точность в выявлении основных задач исследования; показана значимость результатов исследования; отсутствуют логичность и выразительность изложения; работа выполнена в срок	7

	Точность в выявлении основных задач исследования; не показана значимость результатов исследования; отсутствуют логичность и выразительность изложения; работа выполнена в срок	4
	Неточность в выявлении основных задач исследования; не показана значимость результатов исследования; отсутствуют логичность и выразительность изложения; работа не выполнена в срок	0

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

Примерные задания для устных опросов

1. Виды организационно-психологического консультирования.
2. Как реализуется на практике предупреждение и преодоление межгрупповых конфликтов в организации.
3. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
4. Методики вовлечения клиентов в консультативный процесс.
5. Основные положения кодекса профессиональной этики организационного психолога.
6. Основные этапы организационного консультирования.
7. Особенности консультирования сотрудников по вопросам трудовой адаптации.
8. Отличия индивидуального консультирования от группового.
9. Понимание и особенности трактовки личностных проблем при консультировании с позиций различных школ мировой психологии.
10. Понятие «моббинг» и возможности его преодоления в организации.
11. Понятие психологической проблемы.
12. Профессиональное выгорание, как личностная проблема управленческих кадров.
13. Профилактика, выявление и разрешение психологических проблем организации.
14. Процедуры и техники консультирования.
15. Результаты психологического консультирования в организации.
16. Соотношение групповых психологических проблем организации и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
17. Соотношение деятельностных психологических проблем сотрудников и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
18. Соотношение индивидуальных психологических проблем сотрудника и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
19. Структурные и коммуникационные проблемы организации.
20. Трудоголизм: понятие и направления психологической коррекции личности с признаками трудоголика..
21. Сущность клинического направления в организационном консультировании.
22. Сущность консультационных взаимоотношений.
23. Сущность коррекции индивидуального стиля управления.

Примерные темы конспектов

1. Беседа и интервью в арсенале организационного психолога консультанта.
2. Источники и причины возникновения психологических проблем в организации.

3. Конфликтологические функции организационного психолога.
4. Место организационного консультирования в структуре практической психологии.
5. Направления профессионального развития практического психолога в условиях организации.
6. Организационные патологии: сущность виды, направления психологической профилактики.
7. Основные методы организационного психологического консультирования.
8. Основные структурные психологического консультирования.
9. Особенности клинического направления в организационном консультировании.
10. Особенности психологического управленческого консультирования топ-менеджмента организаций
11. Понятие и виды организационно-психологической проблемы.
12. Психологическая помощь сотрудникам на этапе их трудовой и организационной адаптации.
13. Психологическое обоснование и экспертиза инновационных проектов в организации.
14. Развитие психологической культуры личности: от руководителя до менеджера-психолога, менеджера-консультанта и менеджера-коуч.
15. Сущность патологических проявлений в области управления и управленческих решений.

Примерная тематика презентаций

1. Деятельностные проблемы в организации и пути их решения.
2. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.
3. Индивидуальные патологии в организации, их типология.
4. Инновации в организационной деятельности: обучающаяся организация (по П. Сенджу).
5. Коммуникативно-отношенческие проблемы организации; пути их профилактики и разрешения.
6. Консультативный контакт: взаимоотношения консультанта и клиента (индивида и группы).
7. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений.
8. Коррекция психологических последствий ошибочных действий руководителя.
9. Методы диагностики проблемы клиента, применяющиеся перед началом консультативного взаимодействия.
10. Ненормативное поведение сотрудников организации: сущность, причины, диагностика.
11. Организационно-клиническое консультирование руководителей.
12. Организационно-психологическое консультирование на основе раз личных направлений психоанализа.
13. Основные элементы управления и их психологическая характеристика.
14. Планирование индивидуальной карьеры: понятие, методы, возможности психологического обеспечения.
15. Проблемы профессионального здоровья сотрудников организации.
16. Профилактическая деятельность в области практической конфликтологии.
17. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.
18. Психологическая коррекция индивидуального стиля управления.
19. Содержание и формы деятельности психолога по обеспечению профессионального обучения персонала.
20. Характерные особенности основных стилей управления.

Примерные задания на лабораторных занятиях

Тема 1. Структура и динамика процесса консультирования в организации

Лабораторное задание 1

«Заключение контракта и первичное интервью с заказчиком»

Цель: отработать навыки установления консультационных отношений, заключения устного/письменного контракта и проведения первичного диагностического интервью.

Задачи:

1. Разбейтесь на группы по 3 человека: «организационный психолог-консультант», «заказчик (HR-директор)», «наблюдатель».
2. Заказчик получает карточку с описанием организационной ситуации (например: «В компании внезапно выросла текучесть среди менеджеров среднего звена. HR-директор считает, что проблема в низкой зарплате, но есть подозрение, что дело в стиле руководства»).
3. Психолог проводит первичное интервью (10–12 минут), выполняя следующие задачи:
 - устанавливает раппорт;
 - выясняет запрос и ожидания заказчика;
 - оговаривает формат работы, конфиденциальность, гонорар (условный);
 - фиксирует, что можно/нельзя делать в ходе консультирования (границы).
4. На основе интервью психолог формулирует предварительный контракт (устно или письменно в виде тезисов).
5. Наблюдатель фиксирует: были ли выполнены все этапы, какие техники интервью использовались, какие ошибки допущены.
6. Группы представляют результаты, проводится общее обсуждение.

Форма отчета (устно или кратко письменно):

- Три ключевых тезиса контракта.
- Перечень вопросов, заданных заказчику.
- Самоанализ психолога (что удалось, что нет).

Тема 2. Психологические проблемы организации

Лабораторное задание 2

«Выявление, классификация и систематизация психологических проблем организации на основе кейса»

Цель: освоить навыки диагностики и категоризации психологических проблем организации.

Задачи:

1. Группа получает развернутый кейс-описание реальной (или учебной) организации (текст на 1–2 страницы).
2. Индивидуально (5 минут) каждый выписывает все психологические проблемы, упомянутые в кейсе.
3. В малых группах (по 3–4 человека) классифицируйте проблемы по основаниям:
 - индивидуальные / групповые / деятельностные;
 - структурные / коммуникационные / управленческие;
 - связанные с организационной культурой / отношениями с внешней средой.
4. Определите, какие из проблем являются **первичными** (причина), а какие **вторичными** (следствие).
5. Для каждой проблемы сформулируйте **возможную роль организационного психолога**: профилактика, выявление, разрешение (что именно он может сделать).
6. Представьте итоговую таблицу или ментальную карту на флипчарте/доске.

Форма отчета (устная презентация группы):

- Систематизация проблем (классификация + связь между ними).
- Предложения по месту и роли психолога.

Тема 3. Индивидуальные формы организационного консультирования

Лабораторное задание 3

«Моделирование клинической консультации сотрудника с профессиональным выгоранием»

Цель: отработать навыки индивидуального консультирования сотрудника организации с использованием элементов клинического подхода (по Л.Тобиасу).

Задачи:

1. Распределение ролей: «психолог-консультант», «сотрудник (менеджер по продажам с признаками выгорания)», «наблюдатель».
2. Сотрудник получает легенду:
 - Стаж в компании 7 лет.
 - Симптомы: утром трудно встать на работу, раздражительность на клиентов, потеря смысла, цинизм, бессонница.
 - Пришел «пожаловаться на усталость», но запрос четко не сформулирован.
3. Психолог проводит консультацию (12–15 минут), решая задачи:
 - выявить истинный запрос (возможно, не «усталость», а «потеря интереса» или «конфликт с руководителем»);
 - не переходить в режим «дай совет»;
 - использовать элементы клинического подхода (внимание к телесным симптомам, истории, контексту);
 - предложить возможные направления работы (супервизия, смена задач, психотерапия, отпуск и т.п.).
4. Наблюдатель фиксирует: техники активного слушания, работа с сопротивлением, этические моменты.
5. После консультации – обсуждение: что помогло клиенту почувствовать себя услышанным? Какие гипотезы были у психолога?

Форма отчета (краткая письменная рефлексия):

- Сформулированный запрос клиента (после уточнения).
- 2–3 гипотезы психолога о причинах выгорания.
- Что было самым сложным в роли консультанта.

Тема 4. Консультирование по вопросам профессионального и личностного развития сотрудников

Лабораторное задание 4

«Разработка программы психологического сопровождения адаптации нового сотрудника»

Цель: разработать и частично апробировать программу консультирования по вопросам трудовой адаптации.

Задачи:

1. Группа (3–4 человека) получает описание должности: «менеджер по работе с ключевыми клиентами в IT-компании».
2. Разработайте **план психологического сопровождения адаптации** на первые 3 месяца, включив:
 - диагностические мероприятия (опросники, интервью);
 - индивидуальные консультации (темы, частота);
 - возможные групповые форматы (баддинг, встреча с наставником).
3. Выберите одну из консультационных тем (например: «Формирование лояльности к организации» или «Преодоление тревоги в первые недели») и в парах смоделируйте фрагмент такой консультации (5–7 минут).
4. Остальные участники выступают в роли экспертов и оценивают:
 - насколько консультация решает задачу адаптации;

- использованы ли активные методы (вопросы, а не только советы);
 - учтена ли специфика IT-сферы.
5. В конце – групповая рефлексия: какие трудности адаптации чаще всего упускают психологи.

Форма отчета (письменно на листе А4):

- Программа сопровождения адаптации (пункты, сроки, ответственные).
- Тезисы смоделированного консультативного фрагмента.

Тема 5. Психологическое сопровождение процессов организационного управления

Лабораторное задание 5

«Консультирование руководителя по коррекции индивидуального стиля управления»

Цель: отработать навыки консультирования управленца по вопросам стиля управления и принятия решений.

Задачи:

1. Ролевая игра: «психолог-консультант», «руководитель отдела (директор по развитию)», «наблюдатель».
2. Легенда для руководителя:
 - Подчиненные жалуются на жесткий контроль, мелочную опеку.
 - Руководитель считает, что «без контроля развалятся», он все делает правильно.
 - Реально запрос: «Как заставить их работать без напоминаний?»
3. Психолог проводит консультацию (12–15 минут), решая задачи:
 - не вступать в спор о том, «хороший» или «плохой» стиль;
 - помочь руководителю увидеть последствия его стиля для подчиненных (через вопросы, а не обвинения);
 - предложить микропробы (например, делегировать одну задачу без контроля на неделю);
 - при необходимости – затронуть тему психологических последствий ошибочных решений (как руководитель переживает ошибки подчиненных).
4. Наблюдатель оценивает: использовал ли психолог техники «безоценочного консультирования»? Была ли попытка навязать «правильный» демократический стиль?
5. Общее обсуждение: в чем сложность консультирования руководителей с авторитарными тенденциями?

Форма отчета (устно):

- Две наиболее эффективные техники, использованные психологом.
- Что сделало бы консультацию более безопасной для руководителя.

Тема 6. Конфликтологическая деятельность организационного психолога

Лабораторное задание 6 (1 час)

«Диагностика и моделирование вмешательства в ситуации моббинга в организации»

Цель: освоить профилактику, диагностику и первичное вмешательство при феномене моббинга (травли) на рабочем месте.

Задачи:

1. Группа получает кейс-описание: «В бухгалтерии сложилась устойчивая практика: новую сотрудницу игнорируют, прячут документы, обсуждают за спиной, шепчутся при ее появлении. Жертва обратилась к психологу с жалобой на “плохую атмосферу”».
2. Работа в мини-группах (по 3 человека):
 - **Шаг 1.** Выявите признаки моббинга в кейсе (отличие от обычного конфликта).

- **Шаг 2.** Разработайте план действий организационного психолога: работа с жертвой (индивидуально) + работа с группой + работа с руководством.
 - **Шаг 3.** Смоделируйте фрагмент индивидуальной консультации с жертвой моббинга (5 минут). Цель: психологическая поддержка, восстановление самооценки, сбор фактов без драматизации.
 - **Шаг 4.** Сформулируйте рекомендации для HR и руководителя по профилактике подобных ситуаций.
3. Презентация результатов от каждой подгруппы (5 минут). Остальные задают вопросы на этичность и реалистичность.

Форма отчета (устная презентация + краткая схема на доске):

- План действий психолога (пошагово).
- Ключевые фразы из консультации с жертвой.
- Две профилактические меры.

Итоговое лабораторное задание (по всем темам – на усмотрение преподавателя)
«Комплексное моделирование организационной консультации: от контракта до разрешения конфликта»

За 1 час группа из 4–5 человек последовательно проходит этапы:

1. Заключение контракта с заказчиком (тема 1).
2. Диагностика проблем организации (тема 2) на основе кейса.
3. Индивидуальная работа с сотрудником (выгорание/адаптация, темы 3–4).
4. Консультирование руководителя (тема 5).
5. Вмешательство в конфликт/моббинг (тема 6).

Форма отчета – групповое выступление с демонстрацией одного из фрагментов (по выбору преподавателя).

Примерные тестовые задания

1. В чём состоит назначение консультирования?

- в принятии за клиента управленческих решений;
- в собеседовании с клиентом по различным вопросам;
- в разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций;
- в оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач.

задач.

2. Основные этапы организационного консультирования:

- Заключение контракта, налаживание консультационных отношений с заказчиками и клиентами, диагностика проблем;
- Заключение контракта, диагностика проблем, переговоры;
- Налаживание консультационных отношений с заказчиками и клиентами, диагностика проблем, заключение контракта.

3. Эффективность консультационных услуг определяется:

- выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте;
- объёмом затрачиваемых средств в процессе консультирования;
- желанием консультанта;
- рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций.

4. Состояние, при котором профессиональное развитие замедляется или полностью останавливается:

- кризис
- деформация
- стагнация
- деструкция

5. Определите пример профессионального барьера при реализации нововведений в организации:

- Внутренние противоречия личности, мешающие принятию новых ролей и задач;
- Соппротивление сотрудников изменениям из-за страха потерять привычный порядок работы;
- Неспособность слушать и понимать собеседника, что приводит к недопониманию и конфликтам;
- Ограниченность методов и форм взаимодействия, не учитывающих индивидуальные особенности личности.

6. Какие из перечисленных проблем относятся к уровню «Организация»?

- организационная культура и структура;
- дистанция и централизация власти;
- изменения организационных структур (виртуальные организации, удалённая работа);
- лидерство, руководство и управленческие навыки.

7. Установите соответствие между типами консультирования и их характеристиками:

- 1) экспертное (нормативное) консультирование
- 2) проектное консультирование
- 3) процессное консультирование
- 4) обучающее консультирование

А. предполагает осуществление проектов, направленных на мотивацию персонала, повышение качества работы, формализацию производственных отношений и т.д.

В. консультант самостоятельно осуществляет диагностику, разработку решений и рекомендаций по их внедрению

С. успех предприятия – это обученный персонал

Д. цель этого вида консультирования – оказание помощи топ-менеджменту при выработке ключевых решений

8. Что определяет успешность в определенной деятельности?

- характер
- специальные способности
- общие способности
- мотивация

9. Что обеспечивает человеку ощущение успешной профессиональной самореализации и карьерной перспективы? (Выберите один или несколько вариантов)

- продвижение по службе и занятие любимым делом
- развитие себя и обретение материальных благ
- хорошее здоровье и семейное благополучие
- профессиональное мастерство и социальное признание

10. Какими факторами определяются темп и траектория профессионального становления личности:

- возрастными
- индивидуально-психологическими
- профессионально-технологическими
- этническими

11. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- а) как свидетельство неблагополучия организации
- б) как явление, которое может, как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- в) как доказательство слабости менеджмента
- г) как явление, которое может способствовать оттоку кадров

12. По какому признаку можно классифицировать организационные конфликты:

- а) по природе возникновения
- б) по степени выраженности
- в) оба варианта верны
- г) нет верного ответа

13. Выберите верный список этапов конфликта:

- а) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие
- б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт
- в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия
- г) инцидент, тупик, эскалация, инициация конфликта, деструктивный конфликт

14. Какой элемент координационного механизма управления конфликтной ситуацией является основным:

- а) цепь команд
- б) разъяснение требований к работе
- в) система вознаграждения
- г) повышение/понижение в должности

15. Кейс:

Клиент: «Заместитель управляющего филиалом, с которым меня связывают дружеские и рабочие отношения более 12 лет, при вел меня на работу в этот банк в марте 2009 года. В силу прямого подчинения вся моя деятельность направлена на выполнение его поручений. Каким образом я могу выйти из “роли его тени” и “приватизировать” наконец результаты своего труда, не нарушая субординации как в его глазах, так и в глазах управляющего филиалом?»

К какой группе проблем профконсультанта можно отнести данный кейс?

- 1) проблема «двух клиентов»;
- 2) проблема правового соответствия;
- 3) проблема согласования целей клиента и целей его работодателя.

Примерные вопросы к экзамену

- 1. Виды деятельности организационного психолога-консультанта.
- 2. Влияние мировых школ современной психологии на организационное психологическое консультирование.
- 3. Изучение личности сотрудника психологом-консультантом: методы 360 градусов и сравнительного анализа источников.
- 4. Индивидуальные формы организационного психологического консультирования.
- 5. Интервью в арсенале организационного психолога-консультанта.
- 6. Кодекс профессиональной этики организационного психолога.
- 7. Консультационный запрос в организационном консультировании: понятие и виды.
- 8. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений.
- 9. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
- 10. Планирование индивидуальной карьеры: понятие, методы, возможности

психологического обеспечения.

11. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.
12. Место организационного психологического консультирования в системе деловых консультационных услуг.
13. Методы профессиональной деятельности организационного психолога-консультанта.
14. Сущность организации и элементы мониторинга социально психологических предпосылок внутриорганизационных конфликтов на предприятии.
15. Основные методы организационного психологического консультирования.
16. Основные принципы психологического консультирования в организации.
17. Особенности взаимодействия организационного психолога с раз личными категориями сотрудников организации.
18. Особенности организации психологического консультирования в условиях поражённости организации явлениями моббинга.
19. Особенности психологического управленческого консультирования топ-менеджмента организаций.
20. Особенности работы психолога-консультанта по оказанию помощи в разработке миссии организации.
21. Отличительные особенности психологического организационного консультирования от других направлений и видов консультационной работы.
22. Понятие термина и содержание консультирования, управленческого консультирования и организационного консультирования.
23. Проблемы и необходимость развития психологической культуры управленческого персонала организации.
24. Проблемы и направления психологической коррекции индивидуального стиля руководства топ-менеджмента организации.
25. Психологические проблемы организации: сущность, причины, процессы осознания.
26. Пути и условия создания обучающейся организации по П. Сенджу.
27. Развитие личности в ходе психологического организационного консультирования.
28. Содержание структурных элементов процессов управленческого консультирования.
29. Структура и динамика психологического организационного консультирования.
30. Сущность и содержание GRID-анализа, его сильные и слабые стороны.
31. Сущность и содержание коучинга, его сильные и слабые стороны.
32. Сущность метода swot-анализа, его сильные и слабые стороны.
33. Сущность результатов психологического консультирования в организации.
34. Сущность ситуации предъявления организационной проблемы руководителем (заказчиком) консультанту и варианты восприятия её психологом.
35. Технологические подходы к организации управленческого психологического консультирования.
36. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.
37. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
38. Особенности консультирования сотрудников по вопросам трудовой адаптации.

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

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание конспектов, аннотирование текстов, подготовка презентаций, тестирование, лабораторные задания

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для

изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

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

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

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

Лабораторная работа – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии, а также умения применять эти знания для анализа организационного поведения и рабочих ситуаций

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам, содержащиеся в билете.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

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

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 30 баллам.

Шкала оценивания экзамена:

Баллы	Критерии оценивания
30-17	Магистрант в полном объеме усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса
16-13	Магистрант усвоил предусмотренный программный материал; аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, но допускал неточности в рассуждениях и в сопоставлении материала из разных источников, теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не владеет в достаточной степени приемами рассуждения и сопоставления материала из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями, свидетельствующими о незнании предусмотренного программного материала, не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно