

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2026 16:34:53
Уникальный программный ключ: «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

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

УТВЕРЖДАЮ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Организационная психология

Специальность	37.05.02. Психология служебной деятельности
Специализация	Психологическое обеспечение коммуникаций служебной деятельности
Год начала обучения	2026 г.
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	7

Введение

1. Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Организационная психология»

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

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

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

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

Члены комиссии:

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

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

Представитель организации-работодателя - начальник Межрегионального отдела психологической работы УФСИН России по Ставропольскому краю, подполковник внутренней службы Григорян В.Н.

Экспертное заключение: Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация (профиль) «Психологическое обеспечение коммуникаций служебной деятельности» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Организационная психология»

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальны й уровень (удовлетворит ельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1УК-3 – вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации и научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации и научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является верным, но использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации и научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является частично верным	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации и научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является верным
ИД-2УК-3 - организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.	Не способен организовать и скорректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.	Допускает существенные ошибки при организации и коррекции работы команды, в том числе на основе коллегиальных	Допускает не существенные ошибки при организации и коррекции работы команды, в том числе на основе коллегиальных	Без ошибок организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений

		х решений.	решений.	
ИД-3УК-3 - разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	Демонстрирует полное отсутствие знаний при разрешении конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.	Демонстрирует существенные ошибки при разрешении конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон.	Демонстрирует умение без ошибок разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; способен создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.	Демонстрирует умение без ошибок разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде.
ИД-4 УК-3 - предлагает план и организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Не может предложить план и организовать обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Допускает существенные ошибки в предложении плана и организации обучения членов команды и обсуждении результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Допускает несущественные ошибки в предложении плана и организации обучения членов команды и обсуждении результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Без ошибок предлагает план и организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов
ИД-5 УК-3 - делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает	Не умеет делегировать полномочия членам команды и	Частично умеет делегировать полномочия членам	Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять	Умеет делегировать полномочия членам команды и распределять

обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат	распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат	команды и распределять поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат	поручения, но с трудом дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат	поручения, давать обратную связь по результатам, принимать ответственность за общий результат
---	--	--	---	---

Компетенция: ОПК-4 способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ОПК-4 ИД-1ОПК-4 – анализирует и оценивает психологические условия профессиональной деятельности служащих (персонала)	Не может анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности служащих (персонала)	Допускает существенные ошибки в анализе и оценивании психологических условий профессиональной деятельности служащих (персонала)	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы в анализе, но имеются трудности в оценивании психологических условий профессиональной деятельности служащих (персонала)	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы в анализе и оценивании психологических условий профессиональной деятельности служащих (персонала)
ИД-2ОПК-4 – определяет критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала	Не способен определять критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала	Определяет с существенными ошибками критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала	Определяет с небольшими неточностями критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала	Определяет без ошибок критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала
ИД-3 ОПК-4 – определяет наиболее подходящие процедуры для измерения	Не может определять наиболее подходящие процедуры для	С трудом определяет наиболее подходящие процедуры	С незначительными недочетами определяет наиболее	Без ошибок определяет наиболее подходящие процедуры для

профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала	измерения профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала	для измерения профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала	подходящие процедуры для измерения профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала	измерения профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала
ИД-7ОПК-4 – осуществляет оценку и прогноз деятельности профессионала	Не может осуществить оценку и прогноз деятельности профессионала	С трудом осуществляет оценку и прогноз деятельности профессионала	С незначительными недочетами осуществляет оценку и прогноз деятельности профессионала	Без ошибок осуществляет оценку и прогноз деятельности профессионала
Компетенция: ОПК-5 способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию				
ОПК-5 ИД-1ОПК-5 – знает профессионально-этические принципы и нормативы деятельности психолога	Не знает профессионально-этические принципы и нормативы деятельности психолога	Частично понимает профессионально-этические принципы и нормативы деятельности психолога	Знает профессионально-этические принципы, но есть трудности с нормативами деятельности психолога	В полной мере знает профессионально-этические принципы и нормативы деятельности психолога
ИД-2ОПК-5 – осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах	Не может осуществлять подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах	С трудом осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах	С незначительными недочетами осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах	Без ошибок осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах

ИД-3ОПК-5 – составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	Не может составлять психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	С трудом составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	С несущественными недочетами составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	Без ошибок составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы
ИД-4ОПК-5 - анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Не умеет анализировать и критически оценивать опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	С трудом анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	С несущественными недочетами анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Умеет анализировать и критически оценивать опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики
Компетенция: ОПК-7 способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала				
ОПК-7 ИД-1ОПК-7 – использует соответствующие профессиональным	Не обладает навыками использования соответствующими	Обладает в меньшей мере навыками использования	Обладает не в полной мере навыками использовани	Обладает в полной мере навыками использования

задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	щих профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	соответствующим профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	я соответствующим профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	соответствующим профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога
Компетенция: ОПК-9 способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности				
ОПК-9 ИД-1ОПК-9 планирует, организует и осуществляет профессионально-психологическую деятельность по оптимизации психологического климата в подразделении (организации)	- и по в Не умеет планировать, организовывать и осуществлять профессионально-психологическую деятельность по оптимизации психологического климата в подразделении (организации)	С трудом планирует, организует и осуществляет профессионально-психологическую деятельность по оптимизации психологического климата в подразделении (организации)	С незначительными недочетами планирует, организует и осуществляет профессионально-психологическую деятельность по оптимизации психологического климата в подразделении (организации)	Без ошибок планирует, организует и осуществляет профессионально-психологическую деятельность по оптимизации психологического климата в подразделении (организации)
Компетенция: ОПК-15 способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов				

ОПК-15 ИД-1ОПК-15 – разрабатывает стратегию развития, структурирования, планирования профессиональной деятельности подразделения (исполнителей)	Не может разрабатывать стратегию развития, структурирован ия, планирования профессиональ ной деятельности подразделения (исполнителей)	С трудом разрабатывает стратегию развития, структуриров ания, планирования профессионал ьной деятельности подразделени я (исполнителе й)	С незначительны ми трудностями разрабатывает стратегию развития, структурирова ния, планирования профессиональ ной деятельности подразделения (исполнителей)	Без труда разрабатывает стратегию развития, структурирова ния, планирования профессиональ ной деятельности подразделения (исполнителей)
ИД-2 ОПК-15 – осуществляет контроль и учет результатов деятельности исполнителей	Не умеет осуществлять контроль и учет результатов деятельности исполнителей	С трудом осуществляет контроль и учет результатов деятельности исполнителей	С незначительны ми недочетами осуществляет контроль и учет результатов деятельности исполнителей	Умеет осуществлять контроль и учет результатов деятельности исполнителей

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

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 7	
1.	Конфликтологическое консультирование	Впишите пропущенное слово в нужном падеже: ... - это процесс целенаправленного собеседования с клиентом для помощи в исследовании проблем и поиске решений в конфликтной ситуации.	ОПК-4
2.		Перечислите 6 категорий вмешательства консультанта (Дж. Хирон)	ОПК-4
3.		Какие структурные компоненты конфликтной компетентности выделяет Т.Е. Майорова?	ОПК-4
4.		Какие пять стратегий переговоров выявили Рой Левицки и Александ Хиам?	ОПК-4
5.		Перечислите способы разрешения конфликтов.	ОПК-4
6.		Соотнесите тип стратегии в переговорном процессе с её стратегической целью: 1.Выигрыш-проигрыш 2.Проигрыш-выигрыш 3.Проигрыш-проигрыш 4.Выигрыш-выигрыш А. Выигрыш за счет проигрыша оппонента. Б. Уход от конфликта, уступка оппоненту. В. Самопожертвование во имя гибели соперника. Г. Достижение взаимовыгодных соглашений.	ОПК-4
7.	1.Б 2.А 3.Г 4.Д 5.В	Установите соответствие: 1 ...– обоснованное предположение о возможном будущем возникновении и развитии конфликтов. 2 ...– организация жизнедеятельности людей, исключая или сводящая к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними. 3. ...– создание объективных, организационно – управленческих и социально-психологических условий, препятствующих возникновению предконфликтных ситуаций, а также устранение личностных причин конфликта (А.Я. Анцупов,	ОПК-4

		А.И. Шипилов). 4. ...– деятельность, направленная на ослабление конфликта для обеспечения его развития в сторону разрешения. 5. ...– деятельность, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, приводящей к столкновению. А. Профилактика конфликтов Б. Прогнозирование конфликтов В. Разрешение конфликтов Г. Предупреждение конфликтов Д. Урегулирование конфликтов	
8.		Что такое манипуляция?	ОПК-4
9.	1.А 2.Д 3.Б 4.В 5.Г	Установите соответствие: 1.Прогнозирование конфликтов 2. Профилактика конфликтов 3. Предупреждение конфликтов 4. Урегулирование конфликтов 5. Разрешение конфликтов А. Обоснованное предположение о возможном будущем возникновении и развитии конфликтов. Б. Создание объективных, организационно-управленческих и социально - психологических условий, препятствующих возникновению предконфликтных ситуаций, а также устранение личностных причин конфликта. (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов). В. Деятельность, направленная на ослабление конфликта для обеспечения его развития в сторону разрешения. Г. Деятельность, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, приведшей к столкновению. Д. Организация жизнедеятельности людей, исключая или сводящая к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними.	ОПК-4

10.		Перечислите формы и этапы консультативного процесса.	ОПК-7
11.	1.Б 2.В 3.А	Установите соответствие: 1.Тренинг 2.Супервизия 3.Медиация А. вид помощи, когда специалист обеспечивает атмосферу переговоров для достижения мирного соглашения конфликтующих сторон и составление соответствующего договора между ними. Б. форма оказания психологической помощи предоставляет клиенту возможность получения нового опыта непосредственно в ходе самого занятия. Представляет собой, во-первых, специальный контекст для развития конкретных способностей клиента, а во-вторых, набор моделей и упражнений, заранее подготовленных тренером. В. позволяет обеспечить взгляд со стороны, чаще предоставляемого более опытными специалистами, широко используется в профессиональной среде психологов.	ОПК-7
12.		Перечислите основные типы организационного конфликта.	ОПК-4
13.		В каких направлениях может оказываться консультативная помощь сотруднику организации?	ОПК-7
14.		Что позволяет выявить тест Томаса-Килманна?	ОПК-7
15.		Каковы функциональные последствия конфликта?	ОПК-4
16.		Что такое организационный конфликт?	ОПК-4
17.		Что является причинами организационного конфликта?	ОПК-4
18.		То такое Конфликт-метод?	ОПК-7
19.		Какие ценности лежат в основе организации?	ОПК-7
20.		Что собой представляет конфликт в организации?	ОПК-4
21.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ОПК-4
22.	Агрессивный	Какому типу поведения в конфликте принадлежит данная характеристика: сдержанный и вспыльчивый человек, упорный и настойчивый, недружелюбный.	ОПК-4
23.		Назовите отрицательные последствия конфликтов.	ОПК-4

24.	Демонстративный тип	К какому типу конфликтной личности относятся следующие поведенческие характеристики: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает:	ОПК-4
25.		Назовите этические принципы психологической помощи в организации.	ОПК-7
26.		Перечислите функции психолога в организации.	ОПК-7
27.		Назовите основные принципы медиации.	ОПК-7
28.		Перечислите типы организационных конфликтов.	ОПК-4
29.		По типу функциональной системы конфликты в организации подразделяются на пять групп, а именно...	ОПК-4
30.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ОПК-7
31.		Перечислите стили руководства.	УК-3
32.		Назовите тип лидера, который в силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей.	УК-3
33.		Перечислите этапы Модели развития команды Такмана.	УК-3
34.	«координатор»	Кто выполняет организаторские функции в команде: подбирает членов команды, распределяет задания, организует коллективные обсуждения, намечает сроки выполнения заданий, контролирует правильность выполнения и	УК-3
35.	Стиль руководства	Как называется способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных?	УК-3
36.	Директивный стиль	Какой стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия?	УК-3
37.	Демократический стиль	Какой стиль руководства характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией?	УК-3
38.		Кем разработана Модель «управленческой решетки»?	УК-3
39.		Каковы главные задачи консультантов по организационному развитию?	УК-3
40.		Какие элементы включает в себя процесс организационного консультирования?	УК-3
41.		Как называется способ выявления уже существующих и предвидения новых проблем в жизни предприятий, компаний, фирм и учреждений является организационная диагностика?	ОПК-5
42.	2, 1, 3	Расставьте в правильном порядке этапы организационной диагностики	ОПК-5

		1. Сбора информации о фактическом состоянии организации. 2. Разработки концептуальной модели диагностики. 3. Анализа полученных данных и разработки рекомендаций.	
43.	Репрезентативность	Что называется, способностью выборочной совокупности статистически воспроизводить характеристики генеральной совокупности.	ОПК-5
44.	Наблюдение	Какой метод используется для сбора эмпирической информации об изучаемом объекте в определенных условиях путем непосредственного восприятия и прямой регистрации всех фактов, касающихся изучаемого объекта и значимых, с точки зрения целей исследования.	ОПК-5
45.	системность	Что является важнейшей характеристикой эффективной организационной диагностики, которая обеспечивает относительную полноту и взаимосвязанность получаемой информации?	ОПК-5
46.	профессиограмма	Дайте определение комплексному описанию профессиональной деятельности, составленному с учетом выдвигаемых администрацией целей (например, профотбор, разработка системы обучения и повышения квалификации, автоматизация технологических процессов и пр.);	ОПК-5
47.	1, 3, 2	Расположите этапы по порядку: 1. профессиографический 2. технологический. 3. критериальный	ОПК-5
48.	1	Такие люди лучше всего чувствуют себя, когда нужно точно и пунктуально выполнить известные им заранее процедуры решения поставленной задачи. Профессии, которые им подходят, требуют быстрого и точного исполнения известных процедур решения. Выберите правильный ответ: 1. С преобладающим способом мышления «приложение — процедура» 2. С преобладающим способом мышления «приложение — диагностика». 3. С преобладающим способом мышления «приложение — регуляция».	ОПК-5
49.	1. В 2. А 3. Д 4. Е	Соотнесите типы в зависимости от доминирования интереса с их характеристиками: 1. Реалистический (практический) тип 2. Исследовательский (интеллектуальный) тип	ОПК-5

	5. Б 6. Г	3. Социальный тип 4. Конвенциональный (стандартный) тип 5. Предпринимательский тип 6. Артистический тип А. сообразителен и наблюдателен, независим и оригинален, обладает нестандартным мышлением и творческим подходом к делу. Развита умственная способность. Б. находчивый, подвижный, практичный, энергичный, инициативный, азартный. Любит риск. Стремится к лидерству, любит быть на виду. В. любит заниматься конкретными вещами и их использованием. Он ориентирован на практический труд и быстрый результат деятельности. Г. высокая эмоциональная чувствительность, творческое воображение, образное мышление, богатая фантазия Д. активен, общителен, эмоционален, чувствителен. Обладает развитыми словесными способностями. Умеет устанавливать и поддерживать отношения с людьми Е. усидчивый, исполнительный, дисциплинированный, аккуратный. Отдает предпочтение ясным, четко сформулированным предписаниям. Любит решать типичные задачи.	
50.		В результате чего руководители предприятий и организаций редко обращаются к консультантам для решения внутрифирменных проблем?	ОПК-5
51.	Психологическое сопровождение персонала	Как называется система профессиональной деятельности психолога в организации, которая концентрируется на формировании оптимальных условий для успешного обучения, развития, адаптации и социализации работников.	ОПК-9
52.		Для чего проводится мониторинг сотрудников в организации?	ОПК-9
53.		Какие типы конфликтов сопровождают процесс адаптации у стажера?	ОПК-9
54.	«Я — роль»	Сущность какого конфликта заключается в недостаточном соответствии профессиональных и личностных качеств кандидата на работу требованиям должности, на которую он претендует?	ОПК-9
55.		Что такое социально-психологический климат организации?	ОПК-9
56.	1.Б 2.В	Соотнесите типы психологического климата с их характеристиками: 1. Социальный климат	ОПК-9

	3.А	2. Моральный климат 3. Психологический климат А. Неофициальные отношения в коллективе. Б. Осознание целей и задач всеми участниками, соблюдение прав и обязанностей. В. Ценности, принятые в группе. Их единство, принятие, согласованность.	
57.	методика оценки уровня психологического климата коллектива А. Н. Лутошкина.	Какая методика оценки уровня психологического климата коллектива используется в организации?	ОПК-9
58.	2, 1, 3, 4, 5	Расставьте в правильном порядке стадии возникновения конфликтной ситуации: 1. скрытая стадия; 2. формирование противоречий; 3. инцидент; 4. открытая стадия; 5. завершение конфликта.	ОПК-9
59.		В ходе решения практических задач консультанты обращают внимание на ряд факторов, влияющих на работу группы. Какие это факторы?	ОПК-9
60.		Р. Бейлз выделил два типа поведения, необходимого для эффективной деятельности группы. Опишите эти типы.	ОПК-9
61.	Математические методы планирования	Какие методы планирования сводятся к оптимизационным расчетам на основе различного рода моделей?	ОПК-15
62.	1, 3, 4	В зависимости от степени неопределенности плановой деятельности системы планирования в организации можно разделить на два типа: Выберите правильный ответ: 1. детерминированные системы 2. реактивное планирование 3. вероятностные (стохастические) системы, 4. инактивное планирование	ОПК-15
63.	1.Б 2.Г 3.В	Установите соответствие: 1. реактивное планирование 2. инактивное планирование	ОПК-15

	4.А	3. преактивное планирование 4. интерактивное планирование А. основано на принципе максимального участия работников организации. Его цель – проектирование будущего, параметры которого идеальны для производителя. Б. нацелено на использование опыта прошлого. Сторонники такого подхода исключают возможность правильного предвидения будущих событий и склонны преувеличивать прошлые достижения. Такой подход возможен и целесообразен при устойчивой внешней и внутренней среде В. ориентировано в основном на будущие изменения. Оно направлено на поиск оптимального решения, выбор альтернатив развития. Ему идентично стратегическое планирование; Г. планирование (инертность) – полное удовлетворение настоящим, сохранение в максимальной степени существующего метода принятия решения. В результате организация практически теряет способность приспосабливаться к изменениям;	
64.	1.В 2.А 3.Б	Установите соответствие: 1. Психологическая профилактика 2. Индивидуальное психологическое консультирование 3. Групповая психологическая работа А. краткосрочное консультирование, кризисное консультирование Б. ведение групп, тренингов и тематических семинаров (эмоциональная саморегуляция, тимбилдинг, стресс, тревога, конфликты в межличностных отношениях). В. проведение тематических семинаров, тренингов, интерактивных лекций (профилактика стрессов, депрессивных состояний, аддиктивного поведения).	ОПК-15
65.	Мотивирование	Как называется процесс влияния на человека с целью побуждения его к определенным действиям посредством активизации в нем определенных мотивов?	ОПК-15
66.		Перечислите виды контроля.	ОПК-15
67.	1.Б 2.А	Установите соответствие: 1. Делегирование	ОПК-15

	3.В	2. Ответственность 3. Полномочия Б. передача задач и полномочий лица, которое принимает на себя ответственность за их выполнение. А. обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение. В. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее сотрудников на выполнение определенных задач.	
68.		Что такое самоменеджмент?	ОПК-15
69.	Б	Что такое модели организационного поведения? А) Это правила поведения в организации; Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании; В) Это организационные структуры; Г) Это планирование деятельности организации.	ОПК-15
70.	2	Какой контроль базируется на предвидении? 1. текущий 2. опережающий 3. промежуточный 4. результирующий	ОПК-15
71.		Принято выделять несколько видов совместной деятельности, в которых происходит взаимодействие сотрудников. Какие это виды?	ОПК-15

2. Описание шкалы оценивания

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

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием терминов. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ неполный, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.