

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 16.06.2026 17:54:14

Уникальный программный ключ:

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	37.05.01 Клиническая психология
Специализация	Патопсихологическая диагностика и психотерапия
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 9 семестре	

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., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя - Боев И.В., доктор медицинских наук, профессор, директор Клиники пограничных состояний ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет» Минздрава РФ

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология, специализация «Патопсихологическая диагностика и психотерапия» 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.				
ИД-1 _{УК-3} - участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Не участвует в командном взаимодействии и, игнорирует принципы инклюзивности и эффективной коммуникации.	Участвует в коммуникации формально, слабо использует методы командообразования, не учитывает потребности всех членов команды	Активно участвует в групповой работе, применяет базовые методы командообразования и поддерживает инклюзивную среду.	Выступает фасилитатором группового взаимодействия, эффективно использует широкий спектр методов для сплочения команды и создания атмосферы сотрудничества с учетом индивидуальных особенностей.
ИД-2 _{УК-3} - обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий	Не способен организовать работу команды для достижения результата, не учитывает потенциал участников.	Пытается распределять задачи, но не учитывает индивидуальные возможности членов команды, современные методы и технологии не применяет.	Обеспечивает слаженную работу команды, распределяя задачи с учетом способностей участников, использует базовые методы планирования и ИТ.	Оптимизирует командную работу, применяя методологию достижения успеха и технологии форсайта для прогнозирования результатов, максимально раскрывая потенциал каждого члена команды.

форсайта				
ИД-3 _{УК-3} - обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не контролирует процесс выполнения задач, не реагирует на отклонения и сбои в работе команды.	Осуществляет контроль эпизодически, реагирует только на явные и критичные отклонения, часто запаздывая с решениями.	Ведет регулярный мониторинг выполнения задач и при обнаружении отклонений принимает адекватные меры для коррекции.	Осуществляет проактивный мониторинг, прогнозирует риски возникновения отклонений и гибко адаптирует стратегию работы команды для безусловного достижения поставленных целей.

Компетенция: ОПК-2 Способен применять научно обоснованные методы оценки уровня психического развития, состояния когнитивных функций, эмоциональной сферы, развития личности, социальной адаптации различных категорий населения

ИД-1 _{ОПК-2} – владеет навыками получения, математико-статистической обработки, анализа и обобщения результатов клинико-психологического исследования, представления их научному сообществу	Не владеет навыками сбора и обработки эмпирических данных, не способен представить результаты.	Владеет базовыми навыками сбора данных, но испытывает серьезные трудности при статистической обработке, анализе и обобщении; представление результатов бессистемно.	Уверенно применяет методы сбора и стандартные процедуры математико-статистической обработки данных, способен анализировать и обобщать результаты, представляя их в виде докладов или статей.	Свободно владеет современным психодиагностическим инструментарием и продвинутыми методами статистического анализа (многомерные методы), глубоко интерпретирует результаты и успешно представляет их научному сообществу на конференциях
--	--	---	--	---

				и рецензируемых изданиях.
<i>Компетенция:</i> ОПК-7 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы				
ИД-1 _{ОПК-7} - знает психологические аспекты администрирования (организация и управление персоналом)	Не знает психологическ их аспектов управления персоналом и администриров ания.	Имеет фрагментарны е представлени я об организации и управлении персоналом, не связывает их с психологичес кой практикой.	Демонстрирует знание основных психологическ их аспектов администриров ания: мотивация, лидерство, организационн ая культура.	Глубоко понимает и системно анализирует психологическ ие механизмы управления персоналом, включая вопросы организационн ого развития, профилактики конфликтов и повышения эффективности труда.
ИД-2 _{ОПК-7} – умеет разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическ ими возможностями и личностными характеристиками претендента	Не умеет разрабатывать программы подбора персонала, не учитывает профессиональ ные требования.	Способен использовать готовые шаблоны программ подбора, но не может адаптировать их под конкретные требования профессии и характеристик и претендентов.	Разрабатывает и реализует программы подбора для типовых профессий, учитывая основные психофизиолог ические и личностные требования.	Самостоятельн о создает индивидуализи рованные, научно обоснованные программы оценки и отбора кандидатов, валидизирует их под специфику деятельности и точно определяет степень соответствия претендента.

ИД-3 _{ОПК-7} – владеет основными функциями управления психологической практикой, приемами управления коммуникациями	Не владеет функциями управления и приемами коммуникации в контексте психологической практики.	Демонстрирует владение отдельными функциями (например, планирование), но не может интегрировать их в единый процесс управления; коммуникативные приемы применяет неэффективно.	Владеет базовыми управленческими функциями (планирование, организация, контроль) и стандартными приемами управления коммуникациями в профессиональной среде.	Свободно и творчески применяет весь комплекс функций управления психологической практикой, эффективно использует продвинутые стратегии коммуникации для решения сложных задач и достижения целей организации.
--	---	--	--	---

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 9	
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.	УК-3
2.		Перечислите 6 категорий вмешательства консультанта (Дж. Хирон)	УК-3
3.		Какие структурные компоненты конфликтной компетентности выделяет Т.Е. Майорова?	УК-3
4.		Какие пять стратегий переговоров выявили Рой Левицки и Александ Хиам?	УК-3
5.		Перечислите способы разрешения конфликтов.	УК-3
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.	УК-3
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,	УК-3

		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?	УК-3
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.	УК-3

10.		Перечислите формы и этапы консультативного процесса.	УК-3
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.	УК-3
12.		Перечислите основные типы организационного конфликта.	УК-3
13.		В каких направлениях может оказываться консультативная помощь сотруднику организации?	УК-3
14.		Что позволяет выявить тест Томаса-Килманна?	УК-3
15.		Каковы функциональные последствия конфликта?	УК-3
16.		Что такое организационный конфликт?	УК-3
17.		Что является причинами организационного конфликта?	УК-3
18.		То такое Конфликт-метод?	УК-3
19.		Какие ценности лежат в основе организации?	УК-3
20.		Что собой представляет конфликт в организации?	УК-3
21.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	УК-3
22.	Агрессивный	Какому типу поведения в конфликте принадлежит данная характеристика: сдержанный и вспыльчивый человек, упорный и настойчивый, недружелюбный.	УК-3
23.		Назовите отрицательные последствия конфликтов.	УК-3

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

		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-2
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-2
45.	системность	Что является важнейшей характеристикой эффективной организационной диагностики, которая обеспечивает относительную полноту и взаимосвязанность получаемой информации?	ОПК-2
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-2
47.	1, 3, 2	Расположите этапы по порядку: 1. профессиографический 2. технологический. 3. критериальный	ОПК-2
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-2
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-2

	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-2
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-2
52.		Для чего проводится мониторинг сотрудников в организации?	ОПК-2
53.		Какие типы конфликтов сопровождают процесс адаптации у стажера?	ОПК-2
54.	«Я — роль»	Сущность какого конфликта заключается в недостаточном соответствии профессиональных и личностных качеств кандидата на работу требованиям должности, на которую он претендует?	ОПК-2
55.		Что такое социально-психологический климат организации?	ОПК-2
56.	1.Б 2.В	Соотнесите типы психологического климата с их характеристиками: 1. Социальный климат	ОПК-2

	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-2
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-2
59.		В ходе решения практических задач консультанты обращают внимание на ряд факторов, влияющих на работу группы. Какие это факторы?	ОПК-2
60.		Р. Бейлз выделил два типа поведения, необходимого для эффективной деятельности группы. Опишите эти типы.	ОПК-7
61.	Математические методы планирования	Какие методы планирования сводятся к оптимизационным расчетам на основе различного рода моделей?	ОПК-7
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-7
63.	1.Б 2.Г 3.В	Установите соответствие: 1. реактивное планирование 2. инактивное планирование	ОПК-7

	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-7
65.	Мотивирование	Как называется процесс влияния на человека с целью побуждения его к определенным действиям посредством активизации в нем определенных мотивов?	ОПК-7
66.		Перечислите виды контроля.	ОПК-7
67.	1.Б 2.А	Установите соответствие: 1. Делегирование	ОПК-7

	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-7
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-7
70.	2	Какой контроль базируется на предвидении? 1. текущий 2. опережающий 3. промежуточный 4. результирующий	ОПК-7
71.		Принято выделять несколько видов совместной деятельности, в которых происходит взаимодействие сотрудников. Какие это виды?	ОПК-7

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.