

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 05.06.2026 09:18:43
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0b16741b1139808f1

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
Теория и практика организационного консультирования

Направление	<u>37.04.01 Психология</u>
Направленность (профиль)	<u>Психологическое консультирование</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Год начала обучения	<u>2026</u>
Реализуется в 4 семестре	

Введение

1. Назначение данного фонда оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Теория и практика организационного консультирования».

3. Разработчик Есаян М.Л., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Члены экспертной группы:

Председатель:

Белашева И.В., заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности

Члены комиссии:

Бондаренко Е.В., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Есаян М.Л., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Представитель организации-работодателя

Заика Е.В., директор ГБОУ «Краевой центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Ставрополя

Экспертное заключение фонда оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций студентов по дисциплине «Теория и практика организационного консультирования»

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<p><i>Компетенция:</i> ПК-2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и кризисных состояниях; осуществлять коррекцию поведенческих программ и супервизию профессиональной деятельности; разрабатывать и применять психологические приемы, методы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов; разрабатывать индивидуальные программы психологического консультирования клиентов с использованием психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>				
И Д - 1 П К - 2 Оказывает психологическую помощь в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, опираясь на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов.	Не умеет оказывать психологическую помощь в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, опираясь на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов.	Допускает ошибки при оказании психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, опираясь на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов.	Допускает незначительные ошибки при Допускает ошибки при оказании психологической помощи в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, опираясь на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов.	Без ошибок оказывает психологическую помощь в форме консультирования отдельным лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и находящимся в кризисных состояниях, опираясь на подходы, методы и приемы воздействия на людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей и жизненных планов.

планов.			планов.	планов.
И Д - 2 П К - 2 Разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов	Не способен разработать и реализовать программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов	Допускает существенные ошибки при разработке и реализации программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, но допускает незначительные ошибки при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, используя психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе
И Д - 3 П К - 2 Оказывает психологическую помощь социальным группам и отдельным	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений при разработке	Демонстрирует существенные ошибки при разработке индивидуальных программ	Демонстрирует существенные ошибки при разработке индивидуальных программ психологичес	Демонстрирует умение без ошибок разрабатывать индивидуальные программы психологичес

<p>лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применяет психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>	<p>индивидуальных программы психологического консультирования клиентов с использованием психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>	<p>психологического консультирования клиентов с использованием психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>	<p>кого консультирования клиентов с использованием психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>	<p>ого консультирования клиентов с использованием психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе.</p>
---	---	--	--	---

Компетенция: ПК-4. Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.

<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И Д - 1 П К - 4 Способен применять психологические технологии решения</p>	<p>Не способен применять психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования</p>	<p>Допускает существенные ошибки при применении психологических технологий решения управленческих задач и методы</p>	<p>Допускает незначительные погрешности при применении психологических технологий решения управленчески</p>	<p>Без ошибок применяет психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования</p>
--	---	--	---	--

<p>управленчески задачи и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>	<p>я по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>	<p>психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>	<p>х задачи и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p>	<p>ния по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.</p>
<p>И Д - 2 П К - 4 Разрабатывает и использует психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществляет психологическое консультирование и оказывает психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструирует программы социально-</p>	<p>Не способен осуществлять консультирование по вопросам карьеры и повышения квалификации сотрудников</p>	<p>Допускает существенные ошибки при консультировании по вопросам карьеры и повышения квалификации сотрудников</p>	<p>Допускает незначительные неточности при консультировании по вопросам карьеры и повышения квалификации сотрудников</p>	<p>Без ошибок выбирает осуществляет консультирование по вопросам карьеры и повышения квалификации сотрудников</p>

психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности.				
И Д - 3 П К - 4 Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.	Не умеет применять психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.	С ошибками применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.	С незначительными применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.	Без ошибок применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методы психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Форма обучения очно-заочная Семестр 4 ¹			
1.	С	Формирование оргконсультирования в качестве самостоятельного направления началось А. В Античности В. В Средневековье С. Во второй половине XX века D. В первой половине XIX века	ПК-2 ПК-4
2.	В	В истории становления оргконсультирования выделяют А. 2 этапа В. 3 этапа С. 4 этапа D. 5 этапов	ПК-2 ПК-4
3.	1991	Ассоциация консультантов по управлению и организационному развитию (АКУОР) была основана в #### году	ПК-2 ПК-4
4.	Субъектами	Особенность организационного консультирования заключается в том, что в нем и консультант и заказчик являются	ПК-2 ПК-4
5.	Организация; организация	Объектом организационного консультирования является ####	ПК-2 ПК-4
6.	А. И. Пригожин; Пригожин	#### провел сравнительный анализ управленческой и деловой культуры западных стран (России и Голландии)	ПК-2 ПК-4

¹ Указывается для дисциплин, реализуемых в нескольких семестрах

7.	А. И. Пригожин; Пригожин	Сравнительные признаки управленческой и деловой культуры западных стран (в частности Голландии и России): «индивидуализм – коллективизм», «большая – малая» дистанция, «сильное – слабое» избегание неопределенности, «маскулинизация – феминизм» выделил(а):	ПК-2 ПК-4
8.	Н. Ключева; Ключева	Принципиальные особенности, касающиеся деятельности руководителей фирм и организаций, их отношения к персоналу, выделил:	ПК-2 ПК-4
9.	Сам консультант; консультант	Основной «инструмент» консультативного процесса:	ПК-2 ПК-4
10.	экспертном консультировании; Экспертном консультировании; ЭКСПЕРТНОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ	При ### консультант самостоятельно осуществляет диагностику, разработку решений и рекомендаций по их внедрению.	ПК-2 ПК-4
11.	Организационная диагностика; организационная диагностика; ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА	### – это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации клиента.	ПК-2 ПК-4
12.	Организационные интервенции; Организационная интервенция; организационные интервенции; организационная интервенция;	### – это мероприятия, связанные с воздействием на организацию, которые призваны внести в ее деятельность позитивные изменения и закрепить их.	ПК-2 ПК-4

	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИНТЕРВЕНЦИИ; ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИНТЕРВЕНЦИЯ		
13.	Каунселинг; каунселинг; КАУНСЕЛИНГ.	: ### — консультирование в форме неметодических советов.	ПК-2 ПК-4
14.	Коучинг; коучинг; КОУЧИНГ	### — это вид психологического консультирования одного или группы сотрудников в организации, как правило, менеджеров разного уровня.	ПК-2 ПК-4
15.	Аутсорсинг; аутсорсинг; АУТСОРСИНГ	### — это передача на условиях подряда внешней компании-исполнителю ранее самостоятельно реализуемых компанией видов деятельности	ПК-2 ПК-4
16.	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	ПК-2 ПК-4

		опытными специалистами, широко используется в профессиональной среде психологов.	
17.	1.Б 2.А 3.Г 4.Д 5.В	<p>Установите соответствие:</p> <p>1 ...– обоснованное предположение о возможном будущем возникновении и развитии конфликтов.</p> <p>2 ...– организация жизнедеятельности людей, исключая или сводящая к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними.</p> <p>3. ...– создание объективных, организационно – управленческих и социально-психологических условий, препятствующих возникновению предконфликтных ситуаций, а также устранение личностных причин конфликта (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов).</p> <p>4. ...– деятельность, направленная на ослабление конфликта для обеспечения его развития в сторону разрешения.</p> <p>5. ...– деятельность, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, приводящей к столкновению.</p> <p>А. Профилактика конфликтов Б. Прогнозирование конфликтов В. Разрешение конфликтов Г. Предупреждение конфликтов Д. Урегулирование конфликтов</p>	ПК-2 ПК-4
18.	Агрессивный	Какому типу поведения в конфликте принадлежит данная характеристика: сдержанный и вспыльчивый человек, упорный и настойчивый, недружелюбный.	ПК-2 ПК-4
19.	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:	ПК-2 ПК-4
20.	«координатор»	Кто выполняет организаторские функции в команде: подбирает членов команды, распределяет задания, организует коллективные обсуждения, намечает сроки выполнения заданий, контролирует правильность выполнения и	ПК-2 ПК-4
21.	Стиль руководства	Как называется способ, система методов воздействия руководителя на	ПК-2

		подчиненных?	ПК-4
22.	Директивный стиль	Какой стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия?	ПК-2 ПК-4
23.	Демократический стиль	Какой стиль руководства характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией?	ПК-2 ПК-4
24.	Репрезентативность	Что называется, способностью выборочной совокупности статистически воспроизводить характеристики генеральной совокупности.	ПК-2 ПК-4
25.	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.	ПК-2 ПК-4
26.	системность	Что является важнейшей характеристикой эффективной организационной диагностики, которая обеспечивает относительную полноту и взаимосвязанность получаемой информации?	ПК-2 ПК-4
27.	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.);	ПК-2 ПК-4
28.	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».	ПК-2 ПК-4
29.	1. В 2. А 3. Д 4. Е 5. Б 6. Г	Соотнесите типы в зависимости от доминированного интереса с их характеристиками: 1. Реалистический (практический) тип 2. Исследовательский (интеллектуальный) тип 3. Социальный тип 4. Конвенциональный (стандартный) тип 5. Предпринимательский тип	ПК-2 ПК-4

		<p>6. Артистический тип</p> <p>А. сообразителен и наблюдателен, независим и оригинален, обладает нестандартным мышлением и творческим подходом к делу. Развиты умственные способности.</p> <p>Б. находчивый, подвижный, практичный, энергичный, инициативный, азартный. Любит риск. Стремится к лидерству, любит быть на виду.</p> <p>В. любит заниматься конкретными вещами и их использованием. Он ориентирован на практический труд и быстрый результат деятельности.</p> <p>Г. высокая эмоциональная чувствительность, творческое воображение, образное мышление, богатая фантазия</p> <p>Д. активен, общителен, эмоционален, чувствителен. Обладает развитыми словесными способностями. Умеет устанавливать и поддерживать отношения с людьми</p> <p>Е. усидчивый, исполнительный, дисциплинированный, аккуратный. Отдает предпочтение ясным, четко сформулированным предписаниям. Любит решать типичные задачи.</p>	
30.	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.	ПК-2 ПК-4

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».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он показал высокий уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он показал средний уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал минимальный уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он показал высокий, средний и минимальный уровни владения индикаторами компетенции.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины и видами заданий*