

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 05.06.2026 12:12:48

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

Основы организационного консультирования

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

37.03.01 Психология

Психологическое консультирование

2026

очная

8

Введение

1. Назначение: для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Основы организационного консультирования»

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Основы организационного консультирования»

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

4. Проведена экспертиза ФОС.

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 фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Основы организационного консультирования».

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 (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ПК-3 Способен осуществлять индивидуальное, групповое и организационное психологическое консультирование, в том числе кризисное, в области межличностных отношений, планирования семьи и карьеры, профессионального и личностного роста, с учетом возрастных, гендерных, этнических, профессиональных особенностей человека				
ИД-1 _{ПК-3} – осуществляет психологическое консультирование с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации	Результат выполненной работы по осуществлению психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по осуществлению психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации является верным, но использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по осуществлению психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации является частично верным	Результат выполненной работы по осуществлению психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей, жизненной ситуации является верным
ИД-2 _{ПК-3} - применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе,	Не способен применять психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе, эффективности	Допускает существенные ошибки при применении психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности	Без ошибок применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе,	Без ошибок применяет психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтogenicности в семье и коллективе,

повышение эффективности управленческих процессов.	управленческих процессов.	сти в семье и коллективе, повышение эффективности управленческих процессов.	коллективе.	повышение эффективности управленческих процессов.
<i>Компетенция:</i> ПК-4 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
ИД-1 _{ПК-4} – разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления,	Не может разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления	Допускает существенные ошибки при разрабатывании и осуществлении мероприятий, направленных на реализацию стратегий организационного управления	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегий организационного управления	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы разработки и осуществлении мероприятий, направленных на реализацию стратегий организационного управления
ИД-2 _{ПК-4} – проводит оценку организационных и социальных последствий;	Не способен проводить оценку организационных и социальных последствий	Составляет с существенными ошибками план оценивания организационных и социальных последствий	Составляет с небольшими неточностями план оценивания организационных и социальных последствий	Составляет без ошибок и неточностей план оценивания организационных и социальных последствий
ИД-3 _{ПК-4} – применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации	Результат выполненной работы по применению психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации является неверным и (или) использован некорректный способ решения	Использует некорректный способ применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации	При составлении плана применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации допускает существенные неточности	Составляет без ошибок и неточностей план применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации

	задачи			
--	--------	--	--	--

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 обучения² _очно_ Семестр 8 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-3
2.	В	В истории становления оргконсультирования выделяют А. 2 этапа В. 3 этапа С. 4 этапа D. 5 этапов	ПК-3
3.	В	В первой половине XX века консультанты первой волны предлагали в качестве услуги А. технологии анализа ситуаций В. свой личный опыт руководства С. готовые бизнес-стратегии D. обобщённый опыт других предприятий	ПК-3
4.	А	Отличительной особенностью организационных консультантов третьей волны консультантов являлось то, что они А. специализировались не в определенных сферах бизнеса В. объединялись в группы С. сами являлись бизнесменами	ПК-3

¹ Указывается для дисциплин, реализуемых в нескольких семестрах

		D. консультировали только руководителей	
5.	A, C	Главные задачи консультантов по организационному развитию A. стимулирование эффективных управленческих идей B. организация тематических мероприятий C. активизация человеческих ресурсов организации D. замена существующего руководства	ПК-3
6.	B	Одним из основных показателей начального этапа развития оргконсультирования в России является A. наличие большого количества специалистов B. отсутствие четкой методологии C. наличие чёткой методологии D. нехватка опыта у специалистов	ПК-3
7.	Эстония; эстония	Одной из стран, являющихся одним из основных источников формирования консультирования в Советском Союзе, была ###	ПК-3
8.	1991	Ассоциация консультантов по управлению и организационному развитию (АКУОР) была основана в #### году	ПК-4
9.	Субъектами	Особенность организационного консультирования заключается в том, что в нем и консультант и заказчик являются	ПК-4
10.	Организация; организация	Объектом организационного консультирования является ###	ПК-4
11.	A. И. Пригожин; Пригожин	### провел сравнительный анализ управленческой и деловой культуры западных стран (России и Голландии)	ПК-4
12.	A. И. Пригожин; Пригожин	Сравнительные признаки управленческой и деловой культуры западных стран (в частности Голландии и России): «индивидуализм – коллективизм», «большая –	ПК-4

		малая» дистанция, «сильное – слабое» избегание неопределенности, «маскулинизация – феминизм» выделил(а):	
13.	Н. Ключева; Ключева	Принципиальные особенности, касающиеся деятельности руководителей фирм и организаций, их отношения к персоналу, выделил:	ПК-4
14.	Сам консультант; консультант	Основной «инструмент» консультативного процесса:	ПК-4
15.	Импровизации	В основу деятельности организаций в России положен принцип:	ПК-4
16.	экспертном консультировании; Экспертном консультировании; ЭКСПЕРТНОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ	При ### консультант самостоятельно осуществляет диагностику, разработку решений и рекомендаций по их внедрению.	ПК-4
17.	Организационная диагностика; организационная диагностика; ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА	### – это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации клиента.	ПК-4
18.	Организационные интервенции; Организационная интервенция; организационные интервенции; организационная интервенция; ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ	### – это мероприятия, связанные с воздействием на организацию, которые призваны внести в ее деятельность позитивные изменения и закрепить их.	ПК-4

	ИНТЕРВЕНЦИИ; ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИНТЕРВЕНЦИЯ		
19.	Каунселинг; каунселинг; КАУНСЕЛИНГ.	: ### — консультирование в форме неметодических советов.	ПК-4
20.	Коучинг; коучинг; КОУЧИНГ	### — это вид психологического консультирования одного или группы сотрудников в организации, как правило, менеджеров разного уровня.	ПК-4
21.	Аутсорсинг; аутсорсинг; АУТСОРСИНГ	### — это передача на условиях подряда внешней компании-исполнителю ранее самостоятельно реализуемых компанией видов деятельности	ПК-4
22.	Обучающее; обучающее; ОБУЧАЮЩЕЕ	### консультирование - обеспечивает подготовку кадров к решению значимых для организации задач.	ПК-4
23.	Технологические тренинги; технологические тренинги; ТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ТРЕНИНГИ	### – тренинги, которые дают четкую систему навыков и умений, не обращаясь к личностным аспектам ведения бизнеса.	ПК-4
24.	Внешние консультанты; внешние консультанты; ВНЕШНИЕ КОНСУЛЬТАНТЫ	### — это специалист или команда специалистов, выполняющая работу на основе контракта с заказчиком.	ПК-4

25.	Внутренние консультанты; внутренние консультанты; ВНУТРЕННИЕ КОНСУЛЬТАНТЫ	### — специалисты, состоящие в штате организации, нередко составляющие «штабную» подсистему организации.	ПК-4
26.	организация; ОРГАНИЗАЦИЯ; Организация	### это спланированная координация действий группы людей для достижения некоторых заявленных целей с помощью разделения труда и функций, а также иерархии власти и ответственности	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***