Приложение1

к рабочей программе дисциплины

«Психологическое консультирование в бизнесе»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по направлениям подготовки

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В БИЗНЕСЕ

Направление и направленность (профиль)

37.03.01 Психология

Год набора на ОПОП

2018

Форма обучения

Очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций**

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Код компетенции | Формулировка компетенции | Номерэтапа(1–8) |
| 1. | ПК-13 | Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | 3 |
| 2. | ПК-14 |  Способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп | 3 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

**< ПК-13> <** *Способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса***>**

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | -основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников; | полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы; |
| **Умеет** | - осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов; | корректность выбора методов (инструментов) решения задач; |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | -навыками проведения психологической работы, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиями оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности. | самостоятельность решения поставленных задач. |

**<ПК-14> <***Способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп***>**

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | -методологические основы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охрану здоровья индивидов и групп.  | полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы; |
| **Умеет** | -определять актуальные проблемы личностного роста и профессионального здоровья сотрудников организации, оптимизировать профессиональную деятельность в зависимости от условий в которых она протекает. | корректность выбора методов (инструментов) решения задач; |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | -навыками и технологиями организации личностного роста сотрудников и охраны их здоровья. | самостоятельность решения поставленных задач. |

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС |
| текущий контроль | промежуточная аттестация |
| Знает:  | основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников; | Тема1.Предметная область: виды и модели психологического консультирования в бизнесе; Тема 2. Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций; Тема 4. Психология мотивации в консультировании и бизнесе; Тема 6. Коучинговый подход в компании. | Собеседование (1-4;15;22;24;29).Тестирование (п.1-21;п.35-38) | Вопросы на экзамен 1-20 (п. 5.5) |
| методологические основы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации охрану здоровья индивидов и групп. | Тема1.Предметная область: виды и модели психологического консультирования в бизнесе; Тема 2. Психологическое сопровождение инновационной деятельности организаций; Тема 4. Психология мотивации в консультировании и бизнесе; Тема 6. Коучинговый подход в компании. | Собеседование (1-4;15;22;24;29).Тестирование (п.1-21;п.35-38) | Вопросы на экзамен 1-20 (п. 5.5) |
| Умеет:  | осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов; | Тема 3.Корпоративные тренинги; Тема 5. Индивидуальный коучинг; Тема 7.Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников. | Собеседование (25-27;30;36).Тестирование (п.50-63) | Вопросы на экзамен 14-29 (п. 5.5) |
| определять актуальные проблемы личностного роста и профессионального здоровья сотрудников организации, оптимизировать профессиональную деятельность в зависимости от условий в которых она протекает. | Тема 3.Корпоративные тренинги; Тема 5. Индивидуальный коучинг; Тема 7.Корпоративная культура и деловой имидж сотрудников. | Собеседование (25-27;30;36).Тестирование (п.50-63) | Вопросы на экзамен 14-29 (п. 5.5) |
| Владеет: | навыками проведения психологической работы, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиями оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности. | Тема 3.Корпоративные тренинги; Тема 5. Индивидуальный коучинг; Тема 8.Подбор и адаптация персонала. | Собеседование (25-27;30-35). Тестирование (п.25-28; 50-63;66). | Вопросы на экзамен 30-42 (п. 5.5) |
| навыками и технологиями организации личностного роста сотрудников и охраны их здоровья. | Тема 3.Корпоративные тренинги; Тема 5. Индивидуальный коучинг; Тема 8.Подбор и адаптация персонала | Собеседование (25-27;30-35). Тестирование (п.50-66). | Вопросы на экзамен 30-42 (п. 5.5) |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство |
| Собеседование | Тесты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Итого |
| Лекции |  15 | 15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 |
| Лабораторные занятия |  15 | 15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 |
| Практические занятия |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Самостоятельная работа |  | 40 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 40 |
| ЭОС |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Промежуточная аттестация |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого | 30 | 70 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма балловпо дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 |  «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 |  «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.  |
| от 61 до 75 |  «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 |  «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 |  «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

1. **Комплекс оценочных средств**

**5.1 Список вопросов к устному собеседованию**

1. Организационное консультирование как направление работы психолога.

2. Истории становления практики консультирования организаций за рубежом.

3. Организационное консультирование как метод практической социальной психологии: теории, подходы, методы.

4. Экспертное и процессуальное консультирование: незавершенная дискуссия.

5. Модели организационного консультирования.

6. Профессиональная специализация консультанта в области консультирования: возможности и требования.

7. Личность консультанта как инструмент организационного консультирования.

8. Возможности и ограничения применения организационной диагностики в ходе консультирования.

9. Организационное развитие как предмет консультирования.

10.Профессиональные и этические принципы в организационном консультировании.

11.Эффективность организационного консультирования и его результаты. «Эффект» консультирования.

12.Оценка эффективности консультирования по организационному развитию: критерии и методы.

13.Беседа как метод консультирования и его специфика в организационном консультировании.

14.Социально - ориентированное направление в организационном консультировании.

15.Личностно – ориентированное направление в организационном консультировании.

16.Особенности консультативной практики в России: опыт организационного консалтинга.

17.Особенности взаимодействие психолога и клиента в ходе организационного консультирования.

18.Проблема отношений «консультант - клиент» в организационном консультировании.

19. Организации как объект консультирования: системный взгляд.

20. Внутренне и внешнее консультирование: технологии и методы.

21.Организационное развитие как предмет консультирования.

22.Современные подходы к пониманию организационных феноменов.

23. Технологические этапы в организационном консультировании.

24.Индивидуальное консультирование руководителя и его особенности.

25.Работа с персоналом в ходе организационного консультирования: методы, приемы, технологии.

26.Методы групповой работы с персоналом в ходе организационного консультирования.

27. Аудит, тренинги, ассесмент, рекрутинг при организационном консультировании.

28.Кадровое консультирование и его технологии.

29.Коучинг как вид организационного консультирования.

30.Основные направления деятельности психолога - консультанта в организации.

31.Особенности акмеологического подхода в организационном консультировании.

32.Консультирование в ситуации подбора персонала и найма на работу.

33.Консультирование в ситуации профессиональной адаптации сотрудников.

34.Консультирование в ситуации оценки профессиональной компетентности сотрудников

35.Консультативная помощь персоналу организации в продвижении по службе, карьере, поддержании и сохранении работоспособности.

36.Имидж предприятия как предмет оргконсультирования: возможности формирования и изменения.

*Краткие методические указания*

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос (собеседование) по выполненным заданиям предыдущей темы. Также устное собеседование проводится во время практических занятий в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы.

Собеседование - это развернутый ответ студента, который должен представлять собой связанное, логически последовательное сообщение на заданную тему, должен показывать умение студента раскрывать тему, применять определения, грамотно использовать терминологию. Критериями оценивания являются: полнота и правильность ответа, степень осознанности и понимания изученного материала, логика изложения материала, корректное языковое оформление ответа.

 Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 9-10 | Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 4 | 7-8 | Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого. |
| 3 | 5-6 | Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке выводов; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого. |
| 2 | 3-4 | Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и выводов, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» свидетельствует о недостатках в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом. |

**5.2. Тестовые задания:**

1. Организационное консультирование:

а) профессиональная помощь;

б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;

в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;

г) оказание компетентной помощи советом.

2. Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:

а) К. Левина; б) Дж. Морено;

в) К. Рождерса; г) В. Бенниса.

3. Основатели научного управлении, оказавшие влияние на развитие

организационного консультирования на Западе во второй пол. ХХ века:

а) Ф.Тейлор; б) Э. Мейо;

в) А. Файоль; г) К. Макхэм

4. Основатели научного управлении, оказавшие влияние на развитие

организационного консультирования на Западе во второй пол. ХХ века:

а) Ф. Гилбрет; б) Г. Эмерсон;

в) И. Адизес; г) Р. Метцгера.

5. Представители американской школы организационного консультирования:

а) Г. Эмерсон; б) П. Друкер;

в) И. Адизес; г) Д. Уэлч.

6. Особенности организационного консультирования в России: а) находится в начале своего становления;

б) основывается только на опыте западных специалистов; в) отсутствие четкой методологии; г) его основателями являются социологи.

7. Процесс организационного консультирования включает:

а) заказчика;

б) консультанта;

в) проблему (предмет);

г) методики.

8. Организационное консультирование:

а) работа по контракту;

б) оказание услуг организациям, специально обученными и

квалифицированными лицами; в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;

г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.

9. Установите соответствие между типом консультирования и его содержанием:

1. Совершенствование процесса управления предприятием

а) кадровое консультирование

2. Работа с HR-службами предприятий

б) обучающее консультирование

3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком

в) управленческое консультирование

4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия — от руководителей до рядовых сотрудников

г) маркетинговое консультирование

Напишите правильный ответ:

10. Особая сфера профессиональной деятельности, целью которой является оказание помощи в отношении содержания, процесса или структуры задач организации...

11. Предмет организационного консультирования...

12. Объект организационного консультирования...

13. Физическое или юридическое лицо, которое в течение определенного периода времени выполняет работу по совершенствованию деятельности компании-клиента и получает за эту работу вознаграждение, оговоренное в

договоре на оказание консультационных услуг...

14. Специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем заказчика, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии...

 Отметьте правильные варианты ответа:

15. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

а) методов работы консультанта;

б) целей работы консультанта;

в) результатов и способов их достижения;

г) параметров измерения достигнутого.

16. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

а) совместное формулирование проблемы;

б) открытость в сообщении имеющейся информации;

в) совместное участие в выборе методов диагностики;

г) участие сторон в выполнении задания.

17. Типичные задания на консультирование:

а) исправление ситуации, которая ухудшилась;

б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;

в) создание совершенно новой ситуации;

г) изменение сотрудников.

18. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:

а) отсутствием опытных специалистов;

б) установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;

в) установкой «От консультантов мало пользы»;

г) отсутствием у руководителей осознанной потребности в

консультационных услугах;

д) отсутствием рынка услуг.

19. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

а) окружение, среда;

б) профессиональное поведение;

в) поведение на рынке консультативных услуг.

20. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

а) умения договариваться с заказчиком;

б) стратегии и способности;

в) убеждения и ценности; г) профессиональной идентичности (самосознание).

Напишите правильный ответ:

21. Базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях...

Отметьте правильные варианты ответа:

22. Этапы процессного консультирования:

а) предварительный;

б) диагностический;

в) пред проектный;

г) проектный;

д) после проектной. Напишите правильный ответ:

23. Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы

и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения

проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта.

24. ... этап консультирования включает работу по сбору данных о проблемной

ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности

организации, анализ данных и проведение диагностики организации. 4. Организационная ... — это совокупность методов, посредством которых

консультант собирает информацию о со- стоянии организации. Отметьте

правильные варианты ответа:

25. Значение диагностики определяется ее:

а) целью;

б) точностью действий;

в) соответствием полученного результата поставленной цели; г) правильно

выбранными методами.

26. Диагностика в экспертном консультировании включает:

а) документальный анализ;

б) экспертную оценку организационного климата предприятия; в) проведение

индивидуального или группового консультирования;

г) экспертное заключение о концепции предприятия.

27. Установите соответствие между последовательностью действий и их задачами при осуществлении предварительной диагностики:

1 действие

а) выбор направления решений, создание и проверка на релевантность

предлагаемого решения

2 действие

б) обсуждение заявленных заказчиком проблем, выделение из их

совокупности ключевой и второстепенной

3 действие

в) анализ организационных причин ключевой проблемы

4 действие

г) оценка эффективности предлагаемого решения (соответствие с желаемой

будущей реальностью)

5 действие

д) разработка технического задания (спецификация вмешательства или

определение рамок проекта)

6 действие

е) составление списка необходимых условий для дальнейшей работы

7 действие

ж) оценка необходимости и достаточности плановых действий консультанта

для решения проблемы Напишите правильный ответ:

28. Цель диагностики в ... консультировании — уточнение ключевых проблем

организации.

Отметьте правильные варианты ответа:

29. Проектный или внедренческий этап включает:

а) утверждение плана (технического задания);

б) формирование рабочей группы;

в) разработку оперативных мероприятий по устранению причин выявленных

проблем;

г) утверждение сметы возможных затрат;

д) уточнение ключевых проблем организации; е) проведение совещаний для оперативного согласования действий.

Напишите правильный ответ:

30. Задача ... этапа консультирования заключается в оценке сделанного и

сравнении фактически полученных результатов с планируемыми.

Отметьте правильные варианты ответа:

31. После проектный этап организационного консультирования включает:

а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;

б) формирование рабочей группы;

в) разработку дополнительных корректировочных мероприятий;

г) формируется отчет о проделанной работе;

д) подписывается акт приема-сдачи выполненных работ.

32. Условия, определяющие эффективность работы на проектном этапе

консультирования организации:

а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;

б) точность поиска и выбора заказчиком консультанта;

в) профессионализм консультанта;

г) точность составления контракта;

д) формирование эффективной рабочей группы;

е) оперативность поиска, обработки, анализа информации.

33. Результаты консультирования зависят:

а) от утверждения сметы возможных затрат;

б) своевременности приглашения консультанта в организацию;

в) ресурсов предприятия или необходимости быстрого принятия решений;

г) методологии консультанта, технического и методического оснащение;

д) квалификации, личностных и профессиональных качеств консультанта.

34. Результаты консультирования зависят:

а) от готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта;

б) формирования рабочей группы;

в) разработки оперативных мероприятий по устранению причин выявленных

проблем;

г) степени погруженности консультанта в специфику и организационную

культуру предприятия;

д) степени совпадения ценностей заказчика и консультанта.

Напишите правильный ответ:

35. Работа консультанта с заказчиком начинается с обсуждения ... с которой

столкнулся руководитель организации.

36. Положение, условие, вопрос, объект, который создает неопределенность,

затруднение, побуждает к действию и связан с избыточностью или

недостатком знаний, ресурсов, регламента, побуждает к действию или

ограничивает его — это...

37. В бизнесе проблемой называют ... на пути к достижению поставленной

цели.

38. Ситуация, когда деятельность в организации не реализуется принятыми

ранее способами, называется...

Отметьте правильные варианты ответа:

39. Типы проблем в группах и организациях: а) случайные;

б) повторяющиеся;

в) периодические;

г) «девственные».

40. Этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика:

а) формулирование проблемы;

б) составление задач;

в) составление инструкций;

г) анализ проблемы;

д) поиск решений;

е) презентация результатов.

Напишите правильный ответ:

41. Метод, основанный на применении вопросов по формуле 5W1H... 139 22.

Метод, позволяющий сгруппировать родственные данные в структуре

рассматриваемой проблемы, а также точнее определить формулировку

проблемы...

42. Метод, позволяющий графически отобразить взаимосвязи между

решаемой проблемой и причинами, влияющими на ее возникновение...

43. Ключевым элементом эффективного решения проблем любого типа

является определение...

44. Пространство ... содержит альтернативы и ресурсы, позволяющие нам

преодолеть, преобразовать проблему или избежать ее.

45. Инструмент для сбора данных и автоматического их упорядочения для

облегчения дальнейшего использования собранной информации...

46. Способ организации основных факторов, из которых состоит

анализируемый объект...

47. Основой графика Парето является правило...

48. Чтобы показать процентное содержание (пропорцию), которое один

пункт представляет собой по отношению к целому, используется...

49. Демонстрация количественных данных, описание или суммирование

набора цифр или статистики...

Отметьте правильные варианты ответа:

50. Пространство решения должно быть:

а) шире, чем проблемное пространство;

б) уже, чем проблемное пространство;

в) равно проблемному пространству.

Отметьте правильные варианты ответа:

51. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

а) проблемы;

б) цели;

в) список литературы;

г) задач;

д) объекта.

52. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

а) предмета;

б) гипотезы;

в) объекта;

г) методов исследования;

д) плана исследования;

Напишите правильный ответ:

53. Противоречия между возникшей в организации ситуацией и отсутствием представления о способах ее решения...

54. Общая направленность исследования, ожидаемый конечный результат...

55. Стороны и свойства объекта, в которых в наиболее полном виде находит свое проявление противоречие, на базе которого возникла проблема, требующая решения...

56. Обоснованное предположение о структуре изучаемых социальных объектов, характере составляющих ее элементов, механизме функционирования и развития...

57. Вся совокупность единиц наблюдения, которая имеет отношение к данной проблеме, органичивающаяся территорией, временем, профессией, функциональными рамками...

Отметьте правильные варианты ответа:

58. Установите соответствие между методами работы с документами и их задачами:

1. Статистический (анализ структуры документа)

а) позволяет на основе видимых или легко определяемых признаков установить его структуру в том виде, в каком ее представил автор

2. Морфологический

б) позволяет оценить объем документа, частотность, анализ содержания, повторение слов и выражений, словарный запас, интеллектуальность автора, приоритетные интересы авторов документа

3. Лингвистический

в) позволяет определить стиль изложения документа

59. Установите соответствие между видами контекстных методов анализа документов и их задачами:

1. Информационный анализ

а) устанавливается информационная полезность и информационная насыщенность документа

2. Проблемно-мотивационный анализ

б) анализируется не только текст исходных документов, но и их содержание, смысл, подстрочник, намеки, случайное совпадение фактов и эпизодов, учитываются данные всех проведенных аналитических действий традиционного анализа

3. Фактологический анализ и синтез

в) позволяет изучить описание конкретной проблемной ситуации

Напишите правильный ответ:

60. Метод получения информации в ходе устного непосредственного

общения...

61. Целенаправленная беседа, цель которой состоит в получении ответов на вопросы, предусмотренные программой исследования...

Отметьте правильные варианты ответа:

62. По технике проведения интервью делятся:

а) на формализованные;

б) неформализованные;

в) стандартные;

г) спонтанные.

63. Для организации работы экспертов в ходе мозгового штурма

консультанту необходимо:

а) сформулировать цели;

б) согласовать проведение работы с заказчиком;

в) подготовить материалы для итогового заключения;

г) составить рабочую группу.

64. SWOT-анализ — это:

а) диагностическая процедура;

б) бизнес-технология;

в) способ оценки состояния проблемной и управленческой ситуации в

организации;г) способ статистической обработки данных.

Напишите правильный ответ:

65. Методы организации работы со специалистами-экспертами и обработки мнений экспертов...

66. Метод анализа сильных и слабых сторон компании, а также ее возможностей и угроз...

*Краткие методические указания*

Выполнение тестовых заданий по дисциплине является формой самостоятельной работы и осуществляется студентами в межсессионный период.

Тестовые задания разработаны в соответствии с рабочей программой по дисциплине «Психологическое консультирование в бизнесе» для студентов-бакалавров.

Тестовые задания позволят выяснить прочность и глубину усвоения материала по дисциплине «Психологическое консультирование в бизнесе», а также повторить и систематизировать свои знания.

Кроме этого, тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал по предмету.

Данные тесты могут использоваться:

- студентами при подготовке к экзамену с целью самопроверки знаний;

- преподавателями для текущего контроля знаний на занятиях по предмету;

- для проверки остаточных знаний студентов, изучивших данный курс.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Шкала оценки выполнения теста

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 59-66 | Критерии выставления оценок за тест, состоящий из 66 вопросов. Время выполнения работы: 45 минут.Оценка отлично – 59-66 правильных ответов |
| 4 | 49-58 | Оценка «хорошо» - 49-58 правильных ответов |
| 3 | 35-48 | Оценка «удовлетворительно» - 35-48 правильных ответов |
| 2 | 1-34 | Оценка «неудовлетворительно» - менее 35 правильных ответов |

* 1. **Вопросы к экзамену**

1. История становления организационного консультирования как науки и

практики.

2. Особенности становления организационного консультирования в России.

3. Актуальные проблемы становления и развития организационного

консультирования в России.

4. Профессиональные компетенции организационных консультантов.

5. Профессиональная модель организационного консультанта–психолога.

6. Предмет организационного консультирования.

7. Виды организационного консультирования.

8. Принципы организационного консультирования.

9. Методологические основы организационного консультирования.

10. Системный подход в организационном консультировании.

11. Системный анализ как метод организационного консультирования.

12. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования.

13. Гештальт-подход в организационном консультировании.

14. Экспертное (нормативное) консультирование.

15. Проектное консультирование.

16. Процессное консультирование.

17. Консультирование по развитию.

18. Кризисное консультирование.

19. Консультирование по имиджу.

20. Коучинг.

21. Модель GROW в коучинге.

22. Аутсорсинг.

23. Роли организационного консультанта.

24. Технология работы с заказчиком.

25. Процесс консультирования.

26. Консультант-клиентские отношения.

27. Консультационный заказ.

28. Этапы консультативного процесса.

29. Оценка результатов консультирования.

30. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.

31. Проблема как феномен.

32. Технология работы с проблемой.

33. Методы работы организационного консультанта.

34. Диаграмма Исикавы.

35. Модель SCORE.

36. Метод Парето.

37. Графики.

38. Анкетирование.

39. Анализ документов.

40. Интервью.

41. Метод экспертных оценок.

42. SWOT-анализ.

*Краткие методические указания по подготовке к экзамену*

Экзамен - это заключительный этап изучения дисциплины, имеющий целью проверить теоретические знания студента, его навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач. Экзамен проводится в объеме учебной программы по дисциплине в устной форме.

Подготовка к экзамену начинается с первого занятия по дисциплине, на котором студенты получают общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной аттестации. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь, прежде всего, перечнем вопросов, конспектировать важные для решения учебных задач источники. В течение семестра происходят пополнение, систематизация и корректировка студенческих наработок, освоение нового и закрепление уже изученного материала.

Лекции, семинары, практические задания являются важными этапами подготовки к экзамену, поскольку позволяют студенту оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

В этой связи необходимо для подготовки к экзамену первоначально прочитать лекционный материал. Для качественной подготовки к семинарским занятиям необходимо изучать основную и дополнительную литературу, выполнять практические задания.

 Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  № | Баллы | Описание |
| 5 | «отлично» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 4 | «хорошо» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Однако в работе допущены одна-две неточности. Оформление работы соответству­ет требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 3 | «удовлетворительно» | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания темы, отличается не­достаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение приводить аргументы и примеры; недостаточные логичность и по­следовательность изложения. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 2 | «не удовлетворительно» | Студент продемонстрировал: незнание содержания темы и основных вопросов теории; не­глубокое раскрытие темы; несформированность навыков аргументации, анализа явлений и процессов; отсутствие логичности и последовательности в изложении. Допущены серьёз­ные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 1 | «не удовлетворительно» | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа, либо проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |

**Приложение А**

**Перечень оценочных средств (ОС)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **№ П/П** | **Наименование оценочного средства** | **Краткая характеристика оценочного средства** | **Представление оценочного средства в фонде** |
| **Устный опрос** |
| 1 | Собеседование | Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Доклад, сообщение | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. | Темы докладов, сообщений |
| 3 | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов |
| **Письменные работы** |
| 1 | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. | Фонд тестовых заданий |