

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Института философии

Скляр П.П.

20 03 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Организационное консультирование»

37.03.01 Психология

«Психология профессиональной деятельности»

Разработчики:

старший преподаватель Бойко А.Л.
(подпись)

ФОНД рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии и
конфликтологии

от « 11 » 03 20 25 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой Бугеря Т.Н.
(подпись)

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине

«Организационное консультирование»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ.

1. Организационная психология – это:

- А) организационная психология – это область психологии, исследующая поведение потребителей
- Б) организационная психология – это применение психологических принципов для повышения эффективности организаций
- В) организационная психология – это изучение индивидуальных различий в восприятии
- Г) организационная психология – это исследование психофизиологических состояний работников

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3)

2. Организационная психология как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:

- А) на рубеже XIX и XX веков
- Б) в середине XX века
- В) в конце XX века
- Г) на рубеже XX и XXI веков

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1)

3. В число психологических критериев эффективности руководства не входит:

- А) мотивация членов коллектива
- Б) удовлетворенность членством в группе
- В) удовлетворенность руководством группы
- Г) самооценка группы
- Д) авторитет руководителя

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4

4. Исторически организационная психология наиболее тесно связана с:

- А) общей психологией
- Б) социальной психологией

В) индустриальной психологией

Г) социологией

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1)

5. Динамическая система правил, разделяемых членами организации – это:

А) организационный климат

Б) социально-психологический климат

В) организационная культура

Г) устав организации

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)

Задание закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Укажите соответствие между методами отбора персонала и их особенностями

Метод отбора	Особенности метода
1) Тестирование способностей	А) индивидуальная беседа для выяснения опыта и компетенций кандидата
2) Интервью	Б) комплексная оценка профессиональных и личностных качеств кандидата
3) Ассесмент-центр	В) оценка интеллектуальных и физических возможностей кандидата

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

2. Укажите соответствие между методами мотивации сотрудников и их определениями

Методы	Определения
1) Денежное вознаграждение	А) метод мотивации сотрудников, который заключается в выражении признательности и уважения к человеку за его достижения, усилия и качества
2) Признание заслуг	Б) комплекс мероприятий, направленных на повышение комфортности и привлекательности работы у конкретного работодателя

- | | |
|---------------------------------|--|
| 3) Улучшенные условия труда | В) один из важных факторов мотивации сотрудников, который дает сотрудникам видеть перспективы роста и работать с большим энтузиазмом |
| 4. Возможность карьерного роста | Г) вознаграждение в денежном эквиваленте, в качестве услуг и материальных объектов |

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

3. Укажите соответствие между концепцией организационного поведения и ее характеристикой

Концепция	Характеристика
1) Ситуационная концепция – в ее основу положен поведенческий принцип деятельности работника	А) в основе такой концепции лежат процессы организационного роста и развития профессиональных, личностных качеств работника
2) Концепция, ориентированная на формирование и использование «человеческого капитала»	Б) в рамках этой концепции организационное поведение определяет соответствие трудовой деятельности их результатам. Результат является тем мерилom организационной динамики, которое определяет специфику организационного поведения
3) Концепция, ориентированная на результат организационной деятельности	В) концепция определяет форму и зону необходимой вариативности поведения работника, его адаптивность и сообразность изменяющимся условиям организационной деятельности
4) Системная концепция организационного поведения на определение взаимодействия частей организации как единого целого	Г) концепция рассматривает организацию как комплекс взаимодействующих элементов, считается, что событие, которое влияет на одного сотрудника или подразделение, может повлиять и на другие подсистемы или всю организацию в целом

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

4. Найдите соответствие между теориями и характеристикой.

Теория		Характеристика
1) Теория Маслоу		А) теория объясняет мотивацию человека через три основные потребности: во власти, в успехе и в причастности. Эти потребности формируются под влиянием жизненного опыта и определяют поведение человека в разных ситуациях, особенно в профессиональной среде
2) Теория Альделфера		Б) двухфакторная теория мотивации, согласно этой теории, на рабочем месте существуют две основные категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполненной работы. Отсутствие мотиваторов не ведёт к неудовлетворению людей работой, однако их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности
3) Теория Клеланда	Мак-	В) концепция иерархии фундаментальных потребностей, возникновение одной потребности обычно зависит от удовлетворения другой, более мощной
4) Теория Герцберга		Г) теория описывает структуру потребностей, их содержание, связь с мотивацией человека к деятельности. Находит широкое применение в управлении персоналом, позволяя предпринимателям и руководителям создавать эффективные мотивационные программы и развивать индивидуальные подходы к управлению персоналом

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите последовательность реализации видов эмпирических исследований в организационной психологии:

А) контрольный этап формирующего эксперимента

Б) формирующий эксперимент

В) констатирующий эксперимент

Правильный ответ: А, Б, В

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

2. Установите последовательность этапов психологического исследования в организационной психологии:

- А) Изучение состояния проблемы
- Б) Анализ результатов исследования данной проблемы
- В) Определение цели и задач исследования
- Г) Подбор методов и методик исследования
- Д) Разработка или уточнение общей исходной исследовательской концепции, выдвижение гипотез
- Е) Количественный и качественный анализ результатов
- Ж) Психологические рекомендации

Правильный ответ: А, Д, В, Б, Г, Е, Ж

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

3. Установите правильную последовательность действий по разрешению конфликта.

- А) Определение конфликта
- Б) Принятие решения
- В) Поиск альтернативных решений
- Г) Реализация выбранного решения
- Д) Оценка последствий принятого решения

Правильный ответ: А, В, Б, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Особый вид развивающей практики, партнёрский диалог, в котором независимый специалист-коуч помогает человеку сформировать цели личного, делового и профессионального развития, раскрыть и мобилизовать свои возможности и ресурсы для их достижения называют _____.

Правильный ответ: коучинг

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

2. _____ – это корпоративное мероприятие, цель которого – улучшить отношения внутри коллектива, развить коммуникативные навыки сотрудников и повысить рабочую мотивацию.

Правильный ответ: тимбилдинг

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

3. _____ труда персонала – это процесс создания условий и предоставления мер, направленных на повышение мотивации и эффективности работы сотрудников в организации. Оно основано на применении различных форм стимулов, как материальных, так и нематериальных, с целью достижения оптимальных результатов в деятельности персонала.

Правильный ответ: стимулирование

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

4. Мотивирующие _____ – это материальные или идеальные предметы, ради которых осуществляется деятельность, которые связаны с сущностью самой деятельности и её характером.

Правильный ответ: факторы

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

5. Способность быстро приспосабливаться к внутриорганизационной среде, производить оперативные и своевременные действия, соответствовать требованиям условий труда и быть готовым к внутренним и внешним изменениям в организации – это профессиональная _____.

Правильный ответ: адаптивность

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Процесс объединения людей с разным опытом, навыками и характерами для совместной работы называют _____.

Правильный ответ: командообразование / построение команды

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

2. Конфликты в коллективе могут возникать из-за различия в _____ и интересах сотрудников.

Правильный ответ: ценностях / целях / приоритетах

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

3. Состояние психологической готовности личности вести себя определённым образом в отношении объекта, детерминированное её прошлым опытом – это

Правильный ответ: социальная установка / аттитюд

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

Задание открытого типа с развернутым ответом

1. Предметом организационной психологии являются разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие. Перечислите эти факторы.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Предметом организационной психологии являются разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие.

К ним относятся, в частности:

трудовая деятельность;

личностно-ценностная сфера работников и их профессионально-важные качества;

групповые процессы;

мотивация;

лидерство;

организационная культура;

разнообразные организационные переменные.

Критерии оценивания: правильный ответ должен содержать следующие смысловые элементы – трудовая деятельность, личностно-ценностная сфера работников и их профессионально-важные качества, групповые процессы, мотивация, лидерство, организационная культура разнообразные организационные переменные.

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

2. Преодоление негативных социально-психологических явлений является составной частью антикризисного управления. Перечислите направления работы по преодолению негативных социально-психологических явлений.

Время выполнения – 15 мин.

Критерии оценивания: правильный ответ должен содержать следующие смысловые элементы – профилактика конфликтов малых групп, работа с различными категориями персонала, которые являются носителями негативных явлений, создание социально-психологической службы, профессиональная ориентация и отбор персонала, психологическая помощь в

адаптации к условиям организации, контроль за состоянием социально-психологического климата в организации, исследование микрогрупп в подразделениях и выявление среди них групп с отрицательной направленностью.

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

3. Назовите различия между понятиями «организационная культура» и «климат».

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: Различиями между понятиями «организационная культура» и «климат» можно назвать следующие: фокус. Организационная культура сосредоточена на долгосрочных, фундаментальных аспектах, которые включают в себя основные ценности и убеждения, определяющие то, как сотрудники взаимодействуют, принимают решения и подходят к своей работе. Организационный климат фокусируется на текущих чувствах или восприятии сотрудников о своём рабочем месте.

Устойчивость. Организационная культура более стабильна и долговечна, так как строится и укрепляется с течением времени посредством опыта, действий руководства и устоявшихся практик. Организационный климат в большей степени обладает динамичностью, чем организационная культура, и может быть изменён в относительно короткий срок.

Видимость. Организационная культура может быть менее заметной, абстрактной, состоящей из негласных норм и ценностей. Организационный климат легче проявляется во взаимодействии сотрудников, рабочей среде и стилях общения.

Измерение. Организационная культура не поддаётся измерению, так как ценности на глубинном уровне не поддаются измерению. Организационный климат можно измерить, например, с помощью опросов, сеансов обратной связи с сотрудниками и выходных интервью.

Временные рамки. Организационная культура — долгосрочное явление, развивается медленно. Организационный климат — краткосрочная и среднесрочная концепция, может быстро меняться.

Несмотря на различия, организационная культура и климат взаимосвязаны и их можно рассматривать как две стороны одной медали. Культура устанавливает долгосрочные ценности и убеждения, которые определяют то, как всё делается, тогда как климат отражает текущее состояние и опыт рабочей среды, основанный на этих культурных нормах.

Критерий оценивания: правильный ответ должен содержать следующие смысловые элементы — «организационная культура» и «организационный климат», с позиции фокуса, устойчивости, видимости, измерения, временных рамок.

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

4. Перечислите аспекты психологии взаимоотношений в организации, когда личность взаимодействует с окружающими и эти взаимодействия влияют на каждого члена коллектива.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: аспекты психологии взаимоотношений в организации: Установление коммуникации и эффективное общение. Эффективная коммуникация – основа для развития и поддержания хороших взаимоотношений в рабочей команде. Открытость, уважение и готовность к взаимодействию способствуют созданию доверия и эффективному общению в команде. Распределение ролей и задач. Чёткое определение ролей и ответственностей помогает установить структуру и порядок в работе команды. Разрешение конфликтов. Вместо игнорирования или подавления конфликтов, команда должна научиться открыто и конструктивно обсуждать возникшие проблемы. Развитие доверия и поддержки. Доверие является основополагающим фактором для успешной работы команды. Взаимная поддержка и уважение к достижениям и трудностям других являются важными элементами создания сильного командного духа. Развитие эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект играет значительную роль во взаимоотношениях в команде. Умение понимать и управлять своими эмоциями, а также быть внимательным к эмоциональным состояниям других людей, способствует эффективному взаимодействию. Развитие навыков эмоциональной интеллигентности помогает устанавливать эмоциональную связь с коллегами, проявлять эмпатию и создавать поддерживающую атмосферу в команде. Обучение и развитие. Команды, которые активно инвестируют в обучение и развитие своих членов, имеют больше шансов на успех.

Критерии оценивания: правильный ответ должен содержать следующие смысловые элементы – установление коммуникации и эффективное общение, распределение ролей и задач, разрешение конфликтов, развитие доверия и поддержки, развитие эмоционального интеллекта, обучение и развитие.

Компетенции (индикаторы): УК-2 (УК-2.1, УК-2.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2), ПК-4 (ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Организационное консультирование» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 Психология

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии
института философии



С. А. Пидченко

Лист изменений и дополнений

№ п/ п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)