

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 07.11.2024 12:03:27  
Уникальный программный идентификатор:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 1

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

---

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН  
решением методической комиссии  
по направлениям подготовки  
37.03.01 «Психология»  
37.04.01. «Психология»  
37.06.01 «Психологические науки»  
38.04.03 «Управление персоналом»  
СЗИУ РАНХиГС  
Протокол №1 от «28» августа 2023г.

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Б1.В.ДВ.01.02 «Организационно-психологическое консультирование»**

37.04.01. «Психология»

Социальная психология и организационное консультирование

Магистр

Очная

Год набора: 2023 год

Санкт-Петербург, 2023 год

Автор(ы)–составитель(и): к.п.н., доцент кафедры социальных технологий Федоренко В.В.  
Заведующий кафедрой социальных технологий д.п.н., профессор Ветренко И. А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
  - 2.1 Текущий контроль
  - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания
  - 3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля
  - 3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Организационно-психологическое консультирование» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК - 2.2.	Способен применять проектный подход при решении профессиональных задач	УК - 2.2.	Способен применять и обосновывать эффективные методы управления самостоятельно разработанным проектом на всех этапах его жизненного цикла

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК-2.2	<b>Знание</b> алгоритмов применения проектного подхода при решении профессиональных задач. <b>Умение</b> проводить предпроектный анализ (анализ исходной ситуации). <b>Владение навыками</b> сбора необходимой информации (в частности, проведения аналитического интервью с заказчиком); - подготовки и «упаковки» проектного предложения; - составления плана-графика разработки и плана-контроля выполнения проекта.

## 2. Оценочные средства по дисциплине

### 2.1. Текущий контроль

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Организационно-психологическое консультирование» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 3

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Введение в организационное консультирование	Устный опрос, тестирование, доклад
Тема 2.	Методологические аспекты организационного	Устный опрос,

	консультирования	Тестирование, доклад
Тема 3.	Методы работы организационного консультанта	Устный опрос, тестирование, доклад

## **Тема 1. Введение в организационное консультирование.**

### **Вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)**

- Основное содержание этапов становления и развития организационного консультирования.
- Чем объясняются особенности становления организационного консультирования в России?
- Проведите анализ определений организационного консультирования.
- Назовите предмет организационного консультирования.
- Каковы цели и задачи организационного консультирования?
- Перечислите виды организационного консультирования. Чем объясняется их разнообразие?
- Объясните специфику организационного консультирования.
- Кто является заказчиком консультативной работы
- Каковы принципы профессионального успеха консультанта

### **Темы для докладов на практическом занятии.**

История становления организационного консультирования как науки и практики.

Предмет, цели и задачи организационного консультирования.

Системный подход в организационном консультировании.

Клинический подход, или концепция глубокого консультирования.

Гештальт-подход.

### **Примеры тестовых заданий.**

Отметьте правильные варианты ответа:

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. Роджерса;

г) **В. Бенниса.**

3. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:

а) **Ф.Тейлор;**

б) **Э. Мейо;**

в) А. Файоль;

г) К. Макхэм

4. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX 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. Российские специалисты организационного консультирования:

а) И. Адизес;

б) **А. И. Пригожин;**

в) **Ю. Д. Красовский;**

г) **В. А. Гончарук.**

8. Российские специалисты организационного консультирования:

а) **Ф. Ф. Галлямов;**

б) **М. И. Кныш;**

в) **В. Тарасов;**

г) К. Левин.

9. Процесс организационного консультирования включает:

- а) заказчика;**
- б) консультанта;**
- в) проблему (предмет);**
- г) методики.

10. 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.**

11. Установите соответствие между этапом становления и развития организационного консультирования и его содержанием:

1. накопление знаний и практического опыта в области консультирования субъектов управления (примерно с 2000-1500 гг. до н. э. до середины XV в. века)

2. возникновение первых специалистов, помогающих руководить промышленными предприятиями, которые в большом количестве создаются после промышленной революции в Европе

3. оформление организационного консультирования в самостоятельное направление теории и практики

- а) 2 этап
- б) 1 этап
- в) 3 этап

ответы:

<b>1</b>	<b>Б</b>
<b>2</b>	<b>А</b>
<b>3</b>	<b>В</b>

12. Установите соответствие между типом консультирования и его содержанием:

1. Совершенствование процесса управления предприятием

2. Работа с HR-службами предприятий

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

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

- а) кадровое консультирование
- б) обучающее консультирование
- в) управленческое консультирование
- г) маркетинговое консультирование

Напишите правильный ответ:

Ответ:

<b>1</b>	<b>В</b>
<b>2</b>	<b>А</b>
<b>3</b>	<b>Г</b>
<b>4</b>	<b>б</b>

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

**Консультационная деятельность**

14. Предмет организационного консультирования...

**проблема, ситуация, в разрешении которой необходимо участие профессионала.**

15. Объект организационного консультирования...

**организация, которая рассматривается как живая социальная система**

16. 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...

**Организационный консультант**

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

**Внешний консультант.**

18. Любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту, предоставившее ему необходимую информацию для работы и заключившее договор на оказание консультационных услуг...

**Клиент**

19. 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.

20. 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.

21. Типичные задания на консультирование:

- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;**
- б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
- в) создание совершенно новой ситуации;
- г) изменение сотрудников.

22. 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.

23. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) окружение, среда;
- б) профессиональное поведение;**
- в) поведение на рынке консультативных услуг.

24. 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:

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

**(Компетенция )**

Напишите правильный ответ:

1. Множество отдельных объектов с неизбежными связями между ними...

**(Образуют социальную систему)**

2. Сущность .... метода: все элементы системы и все операции в ней должны рассматриваться как одно целое, только в совокупности, только во взаимосвязи друг с другом.

**(Системного )**

Отметьте правильные варианты ответа:

3. С помощью системного подхода консультант:

а) расширяет и углубляет представления о механизме взаимодействий объектов в организации как системе;

б) изучает и открывает новые свойства организации;

в) помогает повысить эффективность функционирования организации;

**г) эффективно управляет процессами в организации.**

4. Основные принципы системного подхода:

**а) совокупность элементов системы рассматривается как одно целое;**

б) свойства системы — лишь сумма свойств ее элементов;

в) системы максимально эффективны;

г) функция ценности системы.

**Тема 2. Методологические аспекты организационного консультирования.**

**Вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)**

Сущность системного подхода как методологической основы организационного консультирования.

Каковы преимущества соблюдения основных принципов системного подхода в оргконсультировании?

Специфика клинического подхода, или концепции глубокого консультирования А. Пригожина.

Опишите организацию с точки зрения гештальт-подхода.

Перечислите виды организационного консультирования.

Каковы основные методы работы коуча?

Раскройте специфику основных ролей организационного консультанта.

**Темы для докладов на практическом занятии.**

Системный подход в организационном консультировании.

Системный анализ как метод организационного консультирования.

Клинический подход, или концепция глубокого консультирования (А. И. Пригожин).

Гештальт-подход.

Направления организационного консультирования.

Виды организационного консультирования.

Роли организационного консультанта.

**Примеры тестовых заданий:**

1. Происхождение

а) абстрактные, **конкретные**

2. Тип элементов

б) естественные, **искусственные**

3. Вид элементов

в) **открытые**, закрытые

4. Состояние

г) материальный предмет, **процесс**, информационный блок

5. Связи с окружением

д) статические, **динамические**

Напишите правильный ответ:

7. Системный подход знает один способ ..... объекта — через разложение его на подсистемы. (**анализа**)

8. Метод исследования, при котором взаимодействие разрозненных объектов представляется в виде системы... (**последовательности действий**)

9. Задача ... — работая с фактами, не воспринимать факты буквально, а видеть за ними новую причинность. (**клинического подхода**)

10. С точки зрения А. И. Пригожина, «мыслить клинически — значит не столько оказывать услугу, сколько ... организацию». (**разваливать**)

Отметьте правильные варианты ответа:

11. Основоположники гештальт-подхода в организационном консультировании:

а) Э. Невис;

**б) Кливлендский Гештальт Институт;**

в) Московский Институт Гештальта и Психодрамы;

г) Восточно-Европейский Гештальт Институт;

д) Московский Институт Гештальт-терапии и Консультирования.

Напишите правильный ответ:

12. С точки зрения...—... организация — это организм, среда, граница, контакт, потребность.

**Гештальт-подхода**

13. Специфическим объектом деятельности гештальт-оргконсультанта выступает...

## Элемент целого

14. ... — целостное поле конкретной организации, которое определяет и поддерживает жизненно важные процессы в организации.

Отметьте правильные варианты ответа:

15. Установите соответствие между направлением консультирования и его основанием:

1. Специализация

а) **проектное**, процессное

2. Объект

б) **бизнес-консультирование** и психологическое консультирование

3. Предмет работы

в) нормативное, ценностное, **проблемное**

4. Форма

г) **стратегический менеджмент**, информационные технологии, управление качеством, кризисы, управление, маркетинг, финансы и т.д.

5. Тип

д) локальное, **многоцелевое**

6. Цели

е) **экспертное**, процессное, обучающее

7. Специфика задач

ж) краткосрочное, среднесрочное, **долгосрочное**, разовое, абонементное

8. Роли консультанта

з) оперативное, **стратегическое**

9. Время проведения работ

и) внешние, **внутренние**

10. Отрасли деятельности клиента

к) **локальные**, региональные, всероссийские, межгосударственные

11. Месторасположение консалтинговой фирмы

л) **банковское дело**, энергетика, транспорт, здравоохранение

12. Установите соответствие между видом консультирования и его задачами:

1. Экспертное (нормативное) консультирование

а) конкретная рекомендация, заключение или совет, экспертиза предполагаемых изменений (решений), диагностика проблемных мест, оценка ситуации, аудит

2. Проектное консультирование

б) оказание помощи топ-менеджменту при выработке ключевых решений

3. Процессное консультирование

в) создание моделей новых направлений; разработка новых управленческих технологий, кодекса фирмы; осуществление проектов, направленных на мотивацию персонала, повышение качества работы, формализация производственных отношений

1	а
2	в
3	б
4	д
5	Г
6	е
7	ж
8	з

4. Консультирование по развитию

г) сопровождение специалистом процесса управления организацией в условиях кризиса (экономического, управленческого, финансового и т.д.), поиск управленческих решений

5. Кризисное консультирование предусматривает

д) постановка и согласование целей управления и взаимодействия структурных элементов организации как системы; стратегическое планирование и управление; реструктуризация; диагностика слабых мест процесса развития персонала

6. Каунселинг

е) психологическое консультирование одного или группы сотрудников в организации

7. Коучинг

ж) консультирование в форме неметодических советов

8. Аутсорсинг

з) передача на условиях подряда внешней компании-исполнителю ранее самостоятельно реализуемых компанией видов деятельности

### **Тема 3. Методы работы организационного консультанта**

#### **Вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)**

Назовите этапы процессного консультирования.

Перечислите условия, определяющие эффективность работы консультанта.

Назовите критерии оценки эффективности работы консультанта.

Какие действия необходимо совершить консультанту для решения проблемы?

Какая ситуация в организации будет называться проблемной

Перечислите типы проблем в организации.

Технологические этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика.

Раскройте особенности

**Темы для докладов на практическом занятии.**

Этапы консультативного процесса.

Оценка результатов консультирования.

Проблема как феномен.

Технология работы с проблемой.

Анкетирование.

Анализ документов.

Интервью.

Метод экспертных суждений.

SWOT- анализ.

PEST - анализ.

**Примеры тестовых заданий.**

Отметьте правильные варианты ответа:

1. Этапы процессного консультирования:

- а) предварительный;
- б) диагностический;
- в) предпроектный;
- г) проектный;
- д) послепроектной.

Напишите правильный ответ:

3. Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта. **(предварительного)**
4. ... этап консультирования включает работу по сбору данных о проблемной ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности организации, анализ данных и проведение диагностики организации. **(Диагностический)**
4. Организационное ... — это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации. **(консультирование)**
5. Значение диагностики определяется ее:

- а) целью;
- б) точностью действий;
- в) соответствием полученного результата поставленной цели;
- г) **правильно выбранными методами.**

6. 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.**

7. 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

8. Цель диагностики в ... консультировании — уточнение ключевых проблем организации. **(организационном)**

9. 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.

10. Задача ... этапа консультирования заключается в оценке сделанного и сравнении фактически полученных результатов с планируемыми. **(послепроектного)**

11. Послепроектный 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.

12. 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.

13. 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 оснащения;
- д) квалификации, личностных и профессиональных качеств консультанта.**

14. 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:

15. Работа консультанта с заказчиком начинается с обсуждения ... с которой столкнулся руководитель организации. **(совокупности проблем)**

16. 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...

**(Побуждение к действию)**

17. В бизнесе проблемой называют ... на пути к достижению поставленной цели.

**(Препятствие)**

18. Ситуация, когда деятельность в организации не реализуется принятыми ранее способами, называется...

**(проблемной)**

Отметьте правильные варианты ответа:

19. Типы проблем в группах и организациях:

- а) случайные;
- б) повторяющиеся;**
- в) периодические;
- г) «девственные».

20. 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:

21. Метод, основанный на применении вопросов по формуле 5W1H...

**(Метод Киплинга, продуцирование творческого решения)**

22. Метод, позволяющий сгруппировать родственные данные в структуре рассматриваемой проблемы, а также точнее определить формулировку проблемы...

**(Диаграмма сродства)**

23. Метод, позволяющий графически отобразить взаимосвязи между решаемой проблемой и причинами, влияющими на ее возникновение...

**Диаграмма Исикавы, причинно-следственная диаграмма (иногда ее называют диаграмма «рыбья кость»)**

24. Ключевым элементом эффективного решения проблем любого типа является определение...

**(определение «проблемного пространства»)**

25. Пространство ... содержит альтернативы и ресурсы, позволяющие нам преодолеть, преобразовать проблему или избежать ее.

**(решения)**

26. Инструмент для сбора данных и автоматического их упорядочения для облегчения дальнейшего использования собранной информации...

**(контрольный листок)**

27. Способ организации основных факторов, из которых состоит анализируемый объект...

(Это анализ Парето).

28. Основой графика Парето является правило...

**(80 на 20)**

29. Чтобы показать процентное содержание (пропорцию), которое один пункт представляет собой по отношению к целому, используется...

**(Круговой график)**

30. Демонстрация количественных данных, описание или суммирование набора цифр или статистики...

**(диаграмма)**

Отметьте правильные варианты ответа:

31. Пространство решения должно быть:

а) шире, чем проблемное пространство;

б) уже, чем проблемное пространство;

в) равно проблемному пространству.

Отметьте правильные варианты ответа:

32. Аббревиатура модели SCORE расшифровывается как:

а) симптомы (symptoms);

**б) причины (causes);**

**в) результаты (outcomes);**

г) возможности;

**д) ресурсы (resources;**

**е) эффекты (effects).**

33. В каждом графике должно указываться:

а) когда были собраны данные;

б) где данные были собраны;

в) кем данные были собраны;

г) почему обрабатывались данные;

**д) как подсчитывались данные (формула).**

34. Графики полезны, потому что помогают:

а) определить данные;

**б) отображать сложные данные;**

в) понять и истолковать данные;

г) оперировать фактами.

Напишите правильный ответ:

35. ...график — способ показа данных и сравнения их.

**(линейный)**

36. График ... — графическое изображение, которое сравнивает количественные данные при помощи прямоугольников (полос) одинаковой ширины, а их высота пропорциональна представленному количеству.

**(Диаграмма)**

37. ... — это визуальное изображение распределения данных с помощью серии прямоугольников или полос одинаковой ширины.

**(Гистограмма)**

Отметьте правильные варианты ответа:

38. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

а) проблемы;

**б) цели;**

в) список литературы;

г) задач;

д) объекта.

39. Программа исследования организационным консультантом проблемы заказчика включает формулирование:

- а) предмета;**
- б) гипотезы;
- в) объекта;
- г) методов исследования;
- д) плана исследования;

Напишите правильный ответ:

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

**(проблема)**

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

**(цель исследования)**

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

**(предмет исследования)**

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

**(гипотеза)**

Отметьте правильные варианты ответа:

44. Виды гипотез:

- а) описательные;**
- б) объяснительные;**
- в) вопросительные;
- г) следствия;
- д) обоснования.

45. Виды гипотез:

- а) вторичные;**
- б) сомневающиеся;
- в) основные;**
- г) неосновные;
- д) первичные.**

46. Задачи исследования:

- а) основные;**
- б) частные;**

**в) дополнительные;**

г) второстепенные.

Напишите правильный ответ:

47. Истолкование, уточнение смысла слов...

**(интерпретация)**

48. Совокупность операций, с помощью которых понятия, используемые в исследовании, расчленяются на составляющие элементы, способные в совокупности описывать их содержание...

**(Операционализация)**

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

**(Генеральная совокупность)**

50. Часть генеральной совокупности, которая выступает как непосредственный объект изучения вслед за разработанной программой исследования...

**(Выборочная совокупность)**

51. Представительная часть генеральной совокупности, воспроизводящая закон разделительного признака этой совокупности...

**(выборка)**

52. Элементы выборочной совокупности (респонденты), подлежащие изучению (например, опросу)...

**(единицы анализа)**

53. Свойство выборочной совокупности воспроизводить характеристики генеральной совокупности...

**(Репрезентативность выборки)**

54. Метод сбора данных, основанный на опросе с помощью анкет...

**(анкетирование)**

55. Объединенная единым исследовательским замыслом система вопросов, направленная на выявление количественно-качественных характеристик изучаемого организационного феномена...

**(анкета)**

Отметьте правильные варианты ответа:

56. Схема построения анкеты:

а) введение;

**б) перечень вопросов, характеризующих предмет опроса;**

в) заключительная часть;

г) информация о конфиденциальности;

Напишите правильный ответ:

57. Любая информация, фиксированная в печатном или рукописном тексте, на магнитной ленте, на фото- или киноплёнке называется...

**(документальной информацией)**

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

<b>1</b>	<b>а</b>
<b>2</b>	<b>в</b>
<b>3</b>	<b>б</b>

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

<b>1</b>	<b>а</b>
<b>2</b>	<b>в</b>

3	6
---	---

Напишите правильный ответ:

60. Метод получения информации в ходе устного непосредственного общения...

**(метод структурированной беседы)**

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

**(интервьюирование)**

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...

**(Методы экспертных оценок)**

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

**(SWOT-анализ)**

## 2.2. Промежуточная аттестация.

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в форме устного собеседования по вопросам и выполнения практического задания.

### **Вопросы для подготовки 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. Каунселинг.
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. Особенности работы с первыми лицами.
31. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика.
32. Проблема как феномен.
33. Технология работы с проблемой.

34. Методы работы организационного консультанта.
35. Диаграмма Исикавы.
36. Модель SCORE.
37. Метод Парето.
38. Анкетирование.
39. Анализ документов.
40. Интервью.
41. Метод экспертных оценок.
42. SWOT-анализ.
43. PEST - анализ

### **Примеры практических заданий.**

Определите содержание и тип кадровой политики, сформируйте систему управления персоналом, включая разработку штатного расписания и пофакторную структуру персонала.

Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для гипотетической российской фирмы:

#### **Вариант 1**

ООО фитнес-центр «Здоровье» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: оказание услуг в тренажерном зале, бассейне, сауне, косметическом и массажном кабинетах.
2. Размер предприятия: общая численность персонала – 50 человек.
3. Этап жизненного цикла предприятия: рождение.
4. Общая стратегия фирмы: диверсификация деятельности.
5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 8.00 до 23.00 (без обеденного перерыва).

#### **Вариант 2**

ООО ресторан «Венеция» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: организация питания и отдыха в двух залах и баре.
2. Размер предприятия: общая численность персонала – 30 человек.
3. Этап жизненного цикла предприятия: рост.
4. Общая стратегия фирмы: концентрация на сегменте.
5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 12.00 до 24.00 (без обеденного перерыва).

#### **Вариант 3**

ЗАО хлебозавод «Зёрнышко» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: выпуск продукции в хлебопекарном цехе, кондитерском цехе, производство полуфабрикатов.
2. Размер предприятия: общая численность персонала – 300 человек.
3. Этап жизненного цикла предприятия: кризис.
4. Общая стратегия фирмы: дифференциация продукта.

5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, круглосуточно (без обеденного перерыва).

#### Вариант 4

ЗАО торговый дом «Гермес» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: торговля промышленными и продовольственными товарами, собственное производство (полуфабрикаты и готовые блюда).

2. Размер предприятия: общая численность персонала – 150 человек.

3. Этап жизненного цикла предприятия: зрелость.

4. Общая стратегия фирмы: оптимизация товарной номенклатуры.

5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 9.00 до 21.00 (без обеденного перерыва).

#### Вариант 5

ОАО промышленное предприятие «Цемент» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: выпуск цемента и цементных смесей, производство и доставка бетона.

2. Размер предприятия: общая численность персонала – 1700 человек.

3. Этап жизненного цикла предприятия: спад.

4. Общая стратегия фирмы: лидерство по издержкам.

5. Режим работы организации: 5 дней в неделю, с 8.00 до 17.00 (обеденный перерыв с 12 до 13).

### 3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

#### 3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соблюдение регламента (15 мин.);</li> <li>• характер источников (более трех источников);</li> <li>• подача материала, логика изложения;</li> <li>• ответы на вопросы (владение материалом).</li> </ul>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Корректность и полнота ответов</li> </ul>

#### 3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК – 2.2.	Применяет и обосновывает эффективные методы управления самостоятельно разработанным проектом на всех этапах его жизненного цикла	<b>ОТЛИЧНО</b> Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов.

		<p>Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p><b>ХОРОШО</b></p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p><b>УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b></p> <p>Обучающийся показывает</p>
--	--	---

		<p>слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p><b>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b></p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
--	--	---