

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Институт гуманитарных и социальных наук
Кафедра психологии

Утверждено на заседании кафедры
психологии

«30» 01 2023 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой

 Н.В. Шурова

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

«Основы психологии управления и организационного консультирования»

**основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы бакалавриата**

по направлению подготовки

37.04.01 - Психология

с направленностью (профилем)

Детская и возрастная психология

Форма(ы) обучения: очная, очно-заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 370401-01-23

Тула 2023 год

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Разработчик(и):

Кучина Т.И., доцент кафедры психологии,
кандидат педагогических наук, доцент



подпись

1. Описание фонда оценочных средств (оценочных материалов)

Фонд оценочных средств (оценочные материалы) включает в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю). Указанные контрольные задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины (модуля), а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

Полные наименования компетенций представлены в общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

2. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.1).

1. Контрольный вопрос. Основные идеи школы научного управления
2. Контрольный вопрос. В чём суть процессуального подхода в психологии управления
3. Контрольный вопрос. Представитель подхода к анализу управленческих функций на основе блоков
4. Контрольный вопрос. Представители подхода к анализу управленческих функций в соответствии с этапами управленческого цикла
5. Контрольный вопрос. Определение стиля управления руководителя на основе методов принятия решения и взаимодействия с подчиненными
6. Контрольный вопрос. Власть принуждения
7. Контрольный вопрос. Этапы консалтингового проекта
8. Контрольный вопрос. Типы консультантских организаций
9. Контрольный вопрос. Интервью в системе методов диагностики персонала
10. Контрольный вопрос. Технология SMART-цели в процессе коучинга.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.2)

1. Контрольный вопрос (тестовый). Какие стадии в консалтинговом проекте выделяет А.П. Посадский
 - а. Предпроектную, проектную, послепроектную
 - б. Предпроектную, аналитическую, проектную, послепроектную
 - в. Предпроектную, аналитическую, проектную, послепроектную, внедрение решений
 - г. Предпроектную, аналитическую, разработку решений, проектную, послепроектную
2. Контрольный вопрос (тестовый). Что не относится к функциям HR-менеджера
 - а. Обеспечение процесса обучения и развития персонала
 - б. Обеспечение разработки налоговых деклараций сотрудников организации
 - в. Обеспечение процессов оценки и мотивации персонала
 - г. Обеспечение процесса планирования трудовых ресурсов
3. Контрольный вопрос (тестовый) Часть профиля должности, которая отражает корпоративные ценности и нормы, должна включать
 - а. Определенные ожидания по предпочитаемому стилю руководства;
 - б. Основные мотивации (работа в команде или индивидуально)
 - в. Честность и лояльность
 - г. Профессиональные компетенции, требуемые на данной должности

4. Контрольный вопрос. (тестовый) . В коучинге используется
 - а. SWOT – анализ
 - б. Технология SMART
 - в. Dalton-Plan
 - г. Все ответы неверны
5. Контрольный вопрос. (тестовый) По возможности осуществления карьеру делят на
 - а. возможную, осуществимую, реальную
 - б. продуманную, возможную, реальную
 - в. продуманную, достигнутую
 - г. потенциальную, реальную
6. Контрольный вопрос. (тестовый) В тренингах на профессиональное развитие могут использоваться следующие методы
 - а. кейсы
 - б. групповая дискуссия
 - в. мозговой штурм
 - г. все ответы верны
7. Контрольный вопрос. (тестовый) Сколько уровней потребностей выделено в пирамиде А. Маслоу
 - а. 4
 - б. 6
 - в. 5
 - г. 7
8. Контрольный вопрос. (тестовый) Техническими задачами имиджевых коммуникаций являются
 - а. определение стратегических целевых аудиторий и «центров влияния» на мнение целевых аудиторий
 - б. установление круга и содержания имиджевых компонентов
 - в. создание сообщений
 - г. все ответы верны
9. Контрольный вопрос (тестовый). Найдите неправильный ответ. Название фирмы удовлетворять следующим требованиям
 - а. быть кратким
 - б. легкая запоминаться
 - в. привлекать клиента
 - г. быть только на родном языке
10. Контрольный вопрос (тестовый). 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.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.3)

1. Контрольный вопрос (*тестовый*). Какие задания не относятся к типичным заданиям на консультирование организации
 - а. Задача на усовершенствование ситуации, которая уже существует
 - б. Задача на анализ семейных взаимоотношений руководящего менеджмента организации
 - в. Задача на создание совершенно новой ситуации
 - г. Задача на анализ личностных проблем сотрудников организации
2. Контрольный вопрос (*тестовый*). Согласно портфельной матрице Бостонской консультационной группы этап «звезды» это когда
 - а. Организация достигла вершины в своём развитии

б. Бизнес стабилен, хорошо структурирован и требует, в первую очередь, поддержания и системного подхода

в. Бизнес активно растет, развивается, расширяется, требует постоянных вложений и новых подходов

г. все ответы неверны

3. Контрольный вопрос (*тестовый*). К задачам кадрового собеседования относится

а. Информирование об организации и преимуществах работы в ней, содержании служебных функций, особенностях адаптации и необходимых для этого сроках

б. Выяснение интересов и ожиданий сторон, области их различия и совпадения, возможности нахождения согласия, оценка соответствия претендента и должности

в. Оценка личностных свойств, например честности способностей, навыков

г. Все ответы верны

4. Контрольный вопрос (*тестовый*). Найдите неправильный ответ. Цель, поставленная согласно SMART – технологии, должна

а. Иметь утвердительную формулировку

б. Быть подконтрольной

в. Быть экзистенциальной

г. Быть экологичной

5. Контрольный вопрос (*тестовый*). Найдите правильное утверждение. Потенциальная карьера

а. лично выстраиваемый человеком трудовой жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей

б. осуществляется скачками и прорывами

в. предполагает обязательный профессиональный рост

г. предполагает отсутствие каких-либо значимых изменений в карьере.

6. Контрольный вопрос (*тестовый*). К слабым сторонам корпоративного образования относят

а. Предубеждения руководителя

б. Скептическое отношение сотрудников

в. Избыточность корпоративного образования

г. Лояльность персонала

7. Контрольный вопрос (*тестовый*). Согласно теории А. Маслоу, чтобы двигаться к самоактуализации

а. полностью должны быть удовлетворены все потребности низших уровней

б. потребности низших уровней должны быть удовлетворены частично

в. в редких случаях человеку не нужна удовлетворённость низших потребностей

г. человеку обязательно удовлетворить физиологические потребности на 100 процентов.

8. Контрольный вопрос (*тестовый*). Концепция паритисипативного управления предполагает, что работник

а. получает доступ к принятию решений по поводу вопросов, связанных с его работой

б. получает доступ к управлению акциями

в. неформально влияние на решения организации

г. участвует в разработке проекта

9. Контрольный вопрос (*тестовый*). Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:

а) К. Левина;

б) Дж. Морено;

в) К. Роджерса;

г) В. Бенниса.

10. Контрольный вопрос (тестовый). 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

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.1).

- 1. Контрольный вопрос. Концепция "стратегического менеджмента"
- 2. Контрольный вопрос. В чём суть стадийного подхода в управлении
- 3. Контрольный вопрос. Представители подхода к анализу управленческих функций на основе анализа структурных элементов деятельности
- 4. Контрольный вопрос. Определение стиля управления руководителя на основе степени делегирования полномочий и типа власти
- 5. Контрольный вопрос. Власть вознаграждения
- 6. Контрольный вопрос. Цели и задачи бизнес-консультирования (Шейнис)
- 7. Контрольный вопрос. Основные роли HR - менеджера в компании.
- 8. Контрольный вопрос. Типы интервью
- 9. Контрольный вопрос. Планирование карьеры
- 10. Контрольный вопрос. Планирование оценки персонала: что следует принимать во внимание.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.2)

- 1. Контрольный вопрос (тестовый). К основным цели бизнес-консультации по Шейнису относится
 - а. Разработка решений
 - б. Попытка разбудить внутренние резервы человека и подтолкнуть их реализацию в нужном направлении
 - в. На основе полной и достоверной информации о социальных процессах в структурных подразделениях помочь руководителю разработать полномасштабную кадровую стратегию предприятия
 - г. Профессиональная и социальная адаптация сотрудников и руководителя, ее оценка, выявление мотивации профессионального самосовершенствования
- 2. Контрольный вопрос (тестовый). В формировании профиля должности обязательно должны принимать участие
 - а. Непосредственный руководитель того сотрудника, которого предполагается найти
 - б. Руководитель ИТ-службы
 - в. менеджер по персоналу
 - г. финансовый директор
- 3. Контрольный вопрос (тестовый). К ошибкам, которые могут повлиять на отбор кандидата на вакантную должность, не относят
 - а. Эффект контраста
 - б. Оporу на стереотипы
 - в. Личную симпатию
 - г. Оporу на профиль должности
- 4. Контрольный вопрос. (тестовый) По среде рассмотрения карьеру делят
 - а. На профессиональную и внутриорганизационную
 - б. На профессиональную и адаптационную
 - в. На профессиональную, традиционную, адаптационную
 - г. На профессиональную, традиционную
- 5. Контрольный вопрос. (тестовый) Главная задача планирования и реализации карьеры заключается в обеспечении взаимодействия

- а. Потенциальной и продуманной карьеры
 - б. Профессиональной и внутриорганизационной карьер
 - в. Устойчивой и прерывистой карьеры
 - г. Линейной и векторной карьеры
6. Контрольный вопрос. (тестовый) Найдите неправильный ответ. Выделяют следующие типы корпоративных программ обучения
- а. Адаптационные
 - б. Компенсационные
 - в. Исследовательские
 - г. Симптоматические
7. Контрольный вопрос (тестовый) Содержательные теории мотивации
- а. определяют, какие именно мотивы и потребности реализуются в процессе трудовой деятельности, а также направлены на исследование проблем организации мотивационного процесса, определения его направленности и интенсивности
 - б. определяют, какие именно мотивы и потребности реализуются в процессе трудовой деятельности
 - в. направлены на исследование проблем организации мотивационного процесса, определения его направленности и интенсивности
 - г. все ответы неверны
8. Контрольный вопрос (тестовый). Найдите неправильное утверждение
- а. Имидж – это результат типизации
 - б. Имидж – это логотип
 - в. Имидж как типаж всегда отличается от облика реального носителя
 - г. Имидж представляет собой стереотип
9. Контрольный вопрос (тестовый). 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.
10. Контрольный вопрос (тестовый). Представители американской школы организационного консультирования:
- а) Г. Эмерсон;
 - б) П. Друкер;
 - в) И. Адизес;
 - г) Д. Уэлч

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.3)

1. Контрольный вопрос (*тестовый*). Какие виды управленческого консультирования выделяют. Найдите неправильный ответ
- а. Экспертное
 - б. Синтетическое
 - в. Процессное
 - г. Обучающее
2. Контрольный вопрос (*тестовый*). К правилам составления профиля должности не относится
- а. Каждая компетенция должна быть сформулирована предельно конкретно
 - б. В профиле должны быть четко расставлены приоритеты
 - в. Каждое правило должно быть обсуждено на общем собрании акционеров компании
 - г. Каждая компетенция, указанная в профиле, должна иметь свой «измеритель»

3. Контрольный вопрос (*тестовый*). К типам интервью, используемым при отборе кандидата на вакантную должность, не относится
- Неструктурированное интервью
 - Ситуационное интервью
 - Трансцендентное интервью
 - Панельное интервью
4. Контрольный вопрос (*тестовый*). Внутриорганизационная карьера реализуется в следующих направлениях
- вертикальном, горизонтальном, целестремительном
 - вертикальном, горизонтальном, центростремительном
 - вертикальном, горизонтальном
 - вертикальном, горизонтальном, центрированном
5. Контрольный вопрос (*тестовый*). Если работники не знают своих перспектив в данном коллективе – это говорит
- о плохой постановке работы с персоналом
 - об отсутствии планирования и контроля карьеры в организации
 - о неэффективной работе менеджера по персоналу
 - все ответы верны
6. Контрольный вопрос. (*тестовый*) К процессуальным теориям мотивации не относится теория
- Ф.Нердингер
 - Х.Хекхаузен
 - Дж.Аткинсон
 - А. Бандура
7. Контрольный вопрос (*тестовый*). Найдите неправильный ответ. Позитивный внутренний имидж предполагает
- преданность сотрудников своей компании
 - дух команды
 - благоприятный моральный настрой
 - жесткую конкуренцию
8. Контрольный вопрос. (*тестовый*). 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.
9. Контрольный вопрос. (*тестовый*). Процесс организационного консультирования включает:
- а) заказчика;
 - б) консультанта;
 - в) проблему (предмет);
 - г) методики.
10. Контрольный вопрос. (*тестовый*). 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.

3. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.1)

1. Контрольный вопрос. Представители школы научного управления.
2. Контрольный вопрос Представители поведенческой школы в управлении
3. Контрольный вопрос Представители подхода к анализу управленческих функций на основе структуры управленческой деятельности в целом
4. Контрольный вопрос. Определение стиля управления руководителя на основе содержания и методов реализации индивидуальной управленческой концепции руководителя
5. Контрольный вопрос. Власть эксперта
6. Контрольный вопрос. Цели и задачи бизнес-консультирования (В.Ю. Меновщиков).
7. Контрольный вопрос. Функции HR - менеджера в компании
8. Контрольный вопрос. Вопросы для стресс-интервью.
9. Контрольный вопрос. Виды карьеры.
10. Контрольный вопрос. Формирование кадрового резерва

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.2)

1. Контрольное задание (*задача*). Подберите 3-4 психологические методики на определение уровня мотивации работников. Охарактеризуйте каждую методику по следующему плану:

- название, автор (ы);
- какую информацию о работнике данная методика может дать менеджеру по персоналу;
- в каких случаях её лучше использовать.

2. Контрольный вопрос (*тестовый*). К этапам консалтингового проекта не относится

- а. Предварительный диагноз
- б. Внедрение решений
- в. Адаптация
- г. Подготовка

3. Контрольный вопрос (*тестовый*). Неструктурированное интервью используется в случаях

- а. Когда необходимо сравнить ответы нескольких соискателей и обоснованно выбрать подходящего
- б. Когда претендентов на должность не очень много, и сама позиция достаточно творческая или требует нестандартных подходов
- в. Когда в соответствии с установленным в компании порядком соискатель должен пройти обязательное собеседование с несколькими специалистами, что значительно экономит время сотрудников организации
- г. Когда необходимо получить оперативную информацию о кандидате с целью уточнения биографических данных и заинтересованности в данной работе

4. Контрольный вопрос (*тестовый*). По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить следующие виды карьеры

- а. властная и квалификационная
- б. властная, квалификационная, статусная, монетарная
- в. статусная и монетарная
- г. властная, квалификационная, профессиональная, статусная, монетарная.

5. Контрольный вопрос (*тестовый*). Любая организация существует на следующих уровнях

- а. Основа, структура, информация, культура, персонал
- б. Система, структура, культура, персонал
- в. Система, структура, информация, культура, персонал
- г. Система, структура, управление, культура, персонал

6. Контрольный вопрос (*тестовый*). Простая модель мотивации содержит следующие элементы

- а. потребности, поведение, вознаграждение
- б. потребности, поведение, вознаграждение, обратная связь
- в. потребности, поведение, обратная связь
- г. потребность, осознание потребности, поведение, вознаграждение, обратная связь

7. Контрольный вопрос (*тестовый*). Мотивы труда различаются

- а. по потребностям, которые человек стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности
- б. по благам, которые требуются человеку для удовлетворения своих потребностей

- в. по цене, которую работник готов заплатить за получение желаемых благ
- г. все ответы верны

8. Контрольный вопрос (*тестовый*). Автором теории ожиданий является

- а. Ф.Нердингер
- б. Х.Хекхаузен
- в. В Врум
- г. К.Альдерфер

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.3)

1. Контрольный вопрос (*тестовый*). К задачам, стоящим перед бизнес-консультантом (по О.Н. Истратовой) не относится

- а. Определение профессиональной компетенции сотрудников,
- б. Определение конкурентоспособности предприятия,
- в. Профориентация
- г. Выявление мотивации профессионального самосовершенствования

2. Контрольный вопрос. (*тестовый*). К числу факторов, которые могут оказывать отрицательное влияние на эффективность панельного интервью, можно отнести следующие

а. Использование разными членами комиссии разных критериев при оценке кандидатов: кто-то при оценке кандидата ориентируется на его прошлые достижения, кто-то – на производимое впечатление, а кто-то – на способность кандидата «держать удар»;

б. Излишне формальный подход членов комиссии к проведению интервью не дает возможности создать во время беседы с кандидатом доверительной обстановки, располагающей к сотрудничеству, что не позволяет претендентам полностью раскрыть свой потенциал;

в. Социально-психологические факторы. На оценку комиссии могут оказывать влияние хорошо известные психологические феномены, такие как эффект ореола, групповое давление, конформизм отдельных членов комиссии и др.

- г. Все ответы верны

3. Контрольный вопрос (*тестовый*). Монетарная карьера - это

- а. повышение уровня вознаграждения работника
- б. увеличение статуса работника в организации
- в. профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки
- г. рост влияния в организации посредством движения вверх по иерархии управления

4. Контрольный вопрос (*тестовый*). На каком из уровней организации нужно выстроить поток информации и взаимодействие между отделами

- а. Структура
- б. Управление

- в. Культура
- г. Информация
- 5. Контрольный вопрос (*тестовый*). Наибольший вклад в исследование мотивации труда внесли специалисты
 - а. США и Германии
 - б. США и Франции
 - в. Великобритании
 - г. России
- 6. Контрольный вопрос (*тестовый*). В современном значении термин «имидж» впервые употребил
 - а. А. Маслоу
 - б. К. Роджерс
 - в. З. Фрейд
 - г. К. Левин
- 7. Контрольный вопрос (*тестовый*). К методам мониторинга корпоративного имиджа относят
 - а. интервьюирование
 - б. опрос
 - в. контент-анализ
 - г. анализ результатов публичных измерений репутации компаний
- 8. Контрольный вопрос (*тестовый*). Контрольный вопрос (*тестовый*). Для сохранения и защиты корпоративного имиджа необходимо
 - а. постоянное следование провозглашенным корпоративным стандартам
 - б. периодический отход от намеченных стандартов
 - в. «устойчивость/изменчивость» имиджа, связанная с естественными изменениями во внешней среде и во внутренней деятельности организации
 - г. постоянное изменение имиджа
- 9. Контрольный вопрос. Предмет организационного консультирования...
- 10. Контрольный вопрос. 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...

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.1)

- 1. Контрольный вопрос. Школа "количественных методов в управлении"
- 2. Контрольный вопрос "Управленческий континуум" по К.С.Джорджу.
- 3. Контрольный вопрос Представители подхода к анализу управленческих функций на основе гибких экстренных решений
- 4. Контрольный вопрос. Какие существуют подходы к определению факторов индивидуального стиля управления
- 5. Контрольный вопрос. Власть закона.
- 6. Контрольный вопрос. Виды управленческого консультирования
- 7. Контрольный вопрос. Формирование профиля должности.
- 8. Контрольный вопрос. Этапы группового интервью
- 9. Контрольный вопрос. Сравнительный анализ психологического консультирования и коучинга.
- 10. Контрольный вопрос. Виды и уровень тренингов

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.2)

- 1. Контрольный вопрос (*тестовый*). Консалтинговые услуги осуществляются

- а. Только в форме разовых консультаций
 - б. Как в форме разовых консультаций, так и в форме консалтинговых проектов
 - в. Только в форме консалтинговых проектов
 - г. Все ответы неверны
2. Контрольный вопрос (*тестовый*). Этапы адаптации новичка в организации
- а. Оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; действенная адаптация
 - б. Оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; действенная адаптация; функционирование
 - в. Оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; адаптация к ценностям организации; действенная адаптация
 - г. Оценка уровня подготовленности новичка; ориентация; адаптация к ценностям организации; действенная адаптация; функционирование.
3. Контрольный вопрос (*тестовый*). По характеру протекания различают карьеру
- а. линейную, зигзагообразную, нелинейную
 - б. линейную, нелинейную, векторную
 - в. линейную, нелинейную
 - г. линейную, нелинейную, векторную
4. Контрольный вопрос (*тестовый*). К моделям формирования кадрового резерва относится
- а. Определение ключевых должностей в компании и формирование резерва для всех руководящих должностей вне зависимости от того, планируется ли замена занимающих их сотрудников.
 - б. Формирование резерва происходит в соответствии с потребностью в замещении вакантных должностей на определенный период времени
 - в. Обязательное формирование на каждую должность в организации кадрового резерва
 - г. все ответы неверны
5. Контрольный вопрос (*тестовый*). Мотивация бывает
- а. только внешняя
 - б. только внутренняя
 - в. внешняя и внутренняя
 - г. поверхностная
6. Контрольный вопрос (*тестовый*). К функциям внешнего имиджа организации не относят
- а. Создание желаемого впечатления у целевых групп
 - б. Демонстрация особенности организации и ее преимуществ
 - в. Побуждение целевых групп к «нужному» поведению
 - г. Патриотизм сотрудников по отношению к организации
7. Контрольный вопрос (*тестовый*). 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.
8. Контрольный вопрос (*тестовый*). Типичные задания на консультирование:
- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
 - б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
 - в) создание совершенно новой ситуации;
 - г) изменение сотрудников.
9. Контрольный вопрос (*тестовый*). 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.

10. Контрольный вопрос (*тестовый*). Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

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

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.3)

1. Контрольный вопрос (*тестовый*). Сколько этапов включает в себя консалтинговый проект

- а. 6
- б. 4
- в. 3
- г. 5

2. Контрольный вопрос. (*тестовый*). К основным ролям HR – менеджера в компании не относится

- а. Кадровый администратор
- б. Менеджер по персоналу, советник, внутренний консультант
- в. Бизнес-партнёр, обеспечивающий организационные изменения
- г. Менеджер, отвечающий за технические инновации в компании

3. Контрольный вопрос (*тестовый*). Найдите неправильное утверждение

- а. Фокус коучинга находится в будущем и настоящем
- б. К коучу приходит человек с которым "все в порядке"
- в. Если в процессе работы коуч видит, что у клиента есть серьёзные психологические проблемы, то он предлагает клиенту обратиться к психотерапевту
- г. Коуч даёт советы клиенту

4. Контрольный вопрос (*тестовый*). По степени устойчивости, непрерывности карьеру делят на

- а. прерывистую и непрерывную
- б. устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную
- в. устойчивую и неустойчивую
- г. устойчивую и неустойчивую, последовательную и непоследовательную; прерывистую и непрерывную

5. Контрольный вопрос (*тестовый*). Сколько шагов включает процесс формирования кадрового резерва

- а. 4
- б. 8
- в. 6
- г. 5

6. Контрольный вопрос (*тестовый*). К содержательным теориям мотивации не относится теория

- а. А. Маслоу
- б. К.Альдерфер
- в. В.Врум
- г. Дж.Аткинсон

7. Контрольный вопрос. Этапы формирования внешнего имиджа организации

- а. Идентификация, продвижение
- б. Идентификация, акцентуация, продвижение
- в. Идентификация, децентрация, акцентуация, продвижение
- г. Идентификация, децентрация, акцентуация
- 8. Контрольный вопрос (тестовый). 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.
- 9. Контрольный вопрос (тестовый). Этапы процессного консультирования:
 - а) предварительный;
 - б) диагностический;
 - в) предпроектный;
 - г) проектный;
 - д) послепроектной.
- 10. Контрольный вопрос (тестовый). 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.

4. Оценочные средства (оценочные материалы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся (защиты курсовой работы (проекта)) по дисциплине (модулю).

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.1).

1. Контрольный вопрос. Каковы философские предпосылки исследования проблемы, определившей тему КР?
2. Контрольный вопрос. В чем состоит методологическое основание исследования по теме КР?
3. Контрольный вопрос. Какие теории и концепции составляют теоретическое основание исследования по теме КР?
4. Контрольный вопрос. Какие современные исследования известны по теме КР?
5. Контрольный вопрос. Какие психологические особенности организационного консультирования стали предметом исследования в КР?

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.2)

1. Контрольное задание: *задача*. Написать развернутый план курсовой работы, включая главы, параграфы и подпараграфы
2. Контрольное задание: *задача*. Сформировать список литературы по теме КР (не менее 10 источников). В качестве источников могут быть привлечены научные монографии, статьи и другие публикации в научных периодических изданиях. Должны быть использованы публикации за последние 5 лет (не менее 5% от общего количества). Возможно включение в список источников литературы на иностранных языках.
3. Контрольное задание: *задача*. Правильно, в соответствии с ГОСТ оформить список литературы.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-5 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-5.3)

1. Контрольное задание: *задача*. Составление научного глоссария со ссылками на источник.
2. Контрольное задание: *задача*. Написать введения КР, в котором обосновывается проблема и актуальность выбранной темы; излагаются цели, задачи, объект и предмет исследования;
3. Контрольное задание: *задача*. Написать обзорно-теоретический раздел КР, в котором изложить материал библиографического анализа. Раздел должен включать аналитический обзор теоретических и эмпирических (экспериментальных) исследований по теме КР.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.1)

1. Контрольное задание: *задача*. На основе библиографического анализа в тексте КР представить схемы и обобщающие (оригинальные) таблицы, сделанные самостоятельно.
2. Контрольное задание: *задача*. На основе анализа и обобщения научно-психологической литературы (отечественных и зарубежных, классических и современных исследований) изложить авторское суждение относительно ключевых аспектов исследуемой проблемы, аргументировать свое мнение.
3. Контрольное задание: *задача*. Написать резюме (объем – не более 1 стр.), где кратко и обобщенно изложить суждения, выведенные из проведенного библиографического анализа, показывающие знание студентом смысла ключевых понятий и теоретических положений конкретной проблемной области.
4. Контрольное задание: *задача*. Написать заключение, включающее оценку и анализ степени достижения цели и задач, подведение итогов исследования.

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.2)

1. Контрольное задание: *задача*. Сформулировать выводы (в 3-5 предложениях) относительно темы КР.
2. Контрольное задание: *задача*. Подготовить аннотацию работы. Объем – до 1 стр.
- Контрольное задание: *задача*. Составить план-график работы (с указанием основных мероприятий, сроков их реализации, отметок о выполнении)

Перечень контрольных заданий и (или) вопросов для оценки сформированности компетенции ПК-9 (контролируемый индикатор достижения компетенции ПК-9.3)

1. Контрольное задание: *задача*. Сформулировать проблему исследования в рамках актуальных направлений бизнес-консультирования, определенных рамками КР
2. Контрольное задание: *задача*. Определить предмет, объект исследования в рамках темы КР.
3. Контрольное задание: *задача*. Сформулировать цель, задачи, гипотезу исследования в рамках темы КР.
4. Контрольное задание: *задача*. Определить методы (и методики) исследования в соответствии с целью КР.