

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Поверинов Игорь Егорович
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 09.03.2023 01:00:45
Уникальный программный идентификатор:
6d465b936eef331cede482bde6d12ab98216652f016465d53b72a2eab0de1b2

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»)**

Факультет управления и социальных технологий

Кафедра социальной и клинической психологии

Утверждены в составе
образовательной программы
высшего образования

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)

«Организационное консультирование»

Направление подготовки / специальность 37.04.01 Психология

Квалификация выпускника Магистр

Направленность (профиль) / специализация « Психологическое консультирование»

Год начала подготовки - 2023

Чебоксары - 2023

Составитель(и):

Доцент, кандидат психологических наук А.Н. Захарова

Согласовано

методической комиссией факультета управления и социальных технологий
20.10.2022, протокол № 3

Декан факультета В. Л. Семенов

1. Паспорт оценочных материалов по дисциплине (модулю) «Организационное консультирование»

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО

<i>Код и наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>	<i>Дескрипторы индикатора достижения компетенции (результаты обучения)</i>
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3 Формирует стратегию действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений	знать методы формирования стратегии действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений уметь формировать стратегию действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений владеть навыками формирования стратегии действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Разрабатывает план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта	знать методы разработки плана реализации проекта; ведения проектной документации; формирования команды и организации ее работы на всех этапах проекта уметь разрабатывать план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта владеть навыком разработки план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента	знать методы формирования стратегии командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента уметь формировать стратегию командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента владеть навыком формирования стратегии командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Формирует команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества	знать методы формирования команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества уметь формировать команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества владеть навыком формирования команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества
--	--	--

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Осуществляет систематический мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление	знать методы проведения систематического мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление уметь проводить систематический мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление владеть навыком осуществления систематического мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление
--	---	---

ПК-2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	ПК-2.3 Проводит индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации.	знать методы проведения индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации. уметь проводить индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации. владеть навыком проведения индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации.
ПК-3 Способен осуществлять психологическую коррекцию лицам (клиентам), имеющими психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.)	ПК-3.1 Способен диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.).	знать технику диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.). уметь диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.). владеть навыком диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.).

1.2. Структура дисциплины (модуля)

<i>№ п/п</i>	<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</i>	<i>Код контролируемых индикаторов достижения компетенций</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>
1	Основы организационного консультирования.	УК-1.3, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1	Задания реконструктивного уровня (для оценки «умений»), Задания репродуктивного уровня (для оценки «знаний»)
Тема 1. Основы теории и методологические проблемы исследования организаций.			
Тема 2. Психологические проблемы организации и организационные патологии.			
2	Консультирование организаций как профессиональная деятельность.	УК-1.3, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1	Задания творческого уровня (для оценки «навыков»), Задачи, Тестовые материалы, Тематика рефератов, Задания репродуктивного уровня (для оценки «знаний»), Задания реконструктивного уровня (для оценки «умений»)
Тема 1. Консультирование организаций как профессиональная деятельность.			
Тема 2. Консультант-клиентские отношения.			
Тема 3. Основы организационной диагностики.			
Тема 4. Методы организационной диагностики			
Тема 5. Диагностика организационной культуры.			
Тема 6. Основные модели консультационной деятельности в организации.			
Тема 7. Методы управленческого консультирования.			
Тема 8. Психологическое консультирование организационного развития.			
3	Контроль знаний обучающихся.	УК-1.3, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1	

2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕ): 5

Форма промежуточной аттестации: (экзамен)

3. Критерии оценки успеваемости обучающихся

Формы и виды контроля знаний обучающихся, предусмотренные по данной дисциплине:

- текущий контроль;
- промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью проверки знаний обучающихся, приобретения и развития навыков самостоятельной работы, усиления связи между преподавателем и обучающимся, совершенствования работы кафедр по развитию навыков самостоятельной работы, по повышению академической активности обучающихся.

Промежуточная аттестация, как форма контроля успеваемости по дисциплинам (разделам дисциплин) и видам учебной деятельности, проводится для проверки степени усвоения обучающимися программного учебного материала и установления соответствия результатов проверки требованиям государственных образовательных стандартов к обязательному минимуму содержания или формирования компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

В зависимости от видов контроля знаний обучающихся, предусмотренных учебным планом, для оценки успеваемости применяются следующие критерии.

Критерии оценивания на зачете:

– «зачтено» ставится, если обучающийся продемонстрировал наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;

– «не зачтено» ставится, если обучающийся продемонстрировал наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценивания на экзамене:

- для оценки «отлично» - наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;
- для оценки «хорошо» - наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала;
- для оценки «удовлетворительно» - наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике;
- для оценки «неудовлетворительно» - наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценивания курсовой работы (проекта), расчетно-графической работы:

Оценка по курсовой работе (проекту), расчетно-графической работе выставляется на основании результатов защиты обучающимся своих работ при непосредственном участии преподавателей кафедры, руководителя курсовой работы (проекта), с возможным присутствием других обучающихся из учебной группы.

«Отлично» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса, студентом сформулированы собственные аргументированные выводы по теме работы. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям. При защите работы обучающийся свободно владел материалом и отвечал на вопросы.

«Хорошо» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Незначительные замечания к оформлению работы. При защите работы обучающийся владел материалом, но отвечал не на все вопросы.

«Удовлетворительно» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, но не полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Обучающимся не сделаны собственные выводы по теме работы. Грубые недостатки в оформлении работы. При защите работы обучающийся владел материалом, отвечал не на все вопросы.

«Неудовлетворительно» - если работа не выполнена в соответствии с утвержденным планом, не раскрыто содержание каждого вопроса, обучающимся не сделаны выводы по теме работы, имеются грубые недостатки в оформлении работы, при защите работы обучающийся не владел материалом, не отвечал на вопросы, то работа направляется на дальнейшую доработку.

4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

1 Задания репродуктивного уровня (для оценки «знаний»)

1. Нормы поведения людей, которые могут быть подвергнуты этической оценке –
 - А) обычаи;
 - Б) нравы;
 - В) привычки;

Г) традиции.

(б)

2. Американский предприниматель и ученый, представитель школы научного управления, автор книги «Двенадцать принципов производительности труда» -

А) Эмерсон Харрингтон

Б) Тейлор Фредерик;

В) Файоль Анри;

Г) Сорокин Питирим.

(б)

3. Ведущее направление в американской психологии, сближающее поведение человека и животных, действующих по схеме «стимул – реакция»

А) концепция инстинктов социального поведения;

Б) теория социального действия;

В) бихевиоризм;

Г) динамическое администрирование.

(в)

4. Нормативные понятия морали, играющие большую роль в социальном сознании людей (воздаяние человеку по заслугам)

А) требовательность;

Б) ответственность;

В) коллективизм;

Г) справедливость.

(г)

5. Философ, экономист, публицист; в 1913-1921 гг. развивал, так называемую, тектологию – всеобщую организационную науку

А) Керженцев П.М.;

Б) Дмитриев В.К.;

В) Леонтьев А.Н.;

Г) Богданов А.А.

(в)

6. Подчинение поведения заранее принятой, осознанной, преднамеренной цели

А) сознательное поведение;

Б) стихийное поведение;

В) отклоняющееся поведение;

Г) девиантное поведение.

(а)

7. Готовность направить максимум усилий на производственные цели, обусловленная способностью удовлетворять посредством этих усилий какие-то индивидуальные потребности

А) установка;

Б) делинквентное поведение;

В) социализация;

Г) мотивация.

(а)

8. Установление контактов, взаимодействия между собственной и другой группой

А) ассоциации;

Б) конформизм;

В) межгрупповые отношения;

Г) идентификация.

(в)

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

2 Задания реконструктивного уровня (для оценки «умений»)

1. Какие существуют четыре типичных представления о работающем человеке?

2. Что такое должностная модель поведения?

3. Что представляет из себя научная школа управления? Назовите её представите-лей.

4. Каков вклад школы административного рационализма в изучении теории и практики организационной психологии? Назовите её представителей.

5. Что такое поведенческое направление в управлении организацией? Её основные представители.

6. Что такое бихевиоризм?

7. Что такое теория социального действия?

8. Какие профессиональные роли сотрудников выделил Маккоби?

9. Как осуществляется конструирование целей организации?

10. Какие вы знаете разновидности осознанных связей людей?

11. Перечислите приемы, с помощью которых обратную связь можно сделать наи-более эффективной.

(ответы должны быть логически выверены и аргументированы)

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

3 Задания творческого уровня (для оценки «навыков»)

1. Руководитель фирмы ненавязчиво разговаривает с подчиненными, ориентирован на самоуправление в коллективе. Ему нет необходимости проявлять жесткие требования, так как каждый член коллектива сам строго спрашивает с себя и со своих коллег. Определите стиль управления.

(ответы должны быть логически выверены и аргументированы)

2. В этой организации полномочия распределяются между руководителем и коллективом. Выявите стиль управления.

(ответы должны быть логически выверены и аргументированы)

3. Руководитель применяет командно-административные методы управления, не учитывает мнения подчиненных, все распоряжения идут в виде приказов и требований. Определите стиль управления.

(ответы должны быть логически выверены и аргументированы)

4. Руководитель не терпит даже малейшего проявления слабости или недисциплинированности со стороны подчиненных. Он считает, что люди в основе своей ленивы, нечестны, глупы и не хотят работать. Совещания он проводит в форме «разносов». Говорит с подчиненными громко, грубо, сильно жестикулирует. Определите тип поведения руководителя.

(ответы должны быть логически выверены и аргументированы)

5. Менеджер всегда стремится выполнить любое поручение руководителя и просьбы подчиненных. Он делает все возможное, чтобы понравиться окружающим его людям. Определите тип поведения руководителя.

(ответы должны быть логически выверены и аргументированы)

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

4 Задачи

Условно проведите психологическое консультирование руководителя по вопросам об профессиональном отборе персонала, оптимальном распределении обязанностей, координации взаимодействия и контроля деятельности подчиненных.

№2

Опишите консультацию для руководителя какого-либо коллектива по проблеме принятия оптимальных решений.

№3

Выберите кого-либо из знакомых людей и выясните его умение убеждать. Дайте ему практические советы по совершенствованию данного умения.

№4

Условно проконсультируйте руководителя какого-либо коллектива по проблеме принятия оптимальных решений.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

5 Тестовые материалы

1. Единство убеждений и действий, взаимная помощь, коллективизм -

А) конформизм;

Б) солидарность;

В) негативизм;

Г) коммуникация.

2. Полное или частичное совпадение важнейших свойств, качеств и взглядов, позволяющих эффективно взаимодействовать –

А) прогнозирование;

Б) межличностная совместимость;

В) адаптация;

Г) гомеостаз.

3. Устойчивое эмоционально-нравственное состояние членов группы, в котором отражаются настроение, отношение друг к другу, к материальным и духовным ценностям –

А) эмпатия;

Б) морально-психологический климат;

- В) стратегия поведения в организации;
 - Г) стимулирование.
4. Общественное признание, влияние на подчиненных в силу определенных качеств и заслуг –
- А) власть;
 - Б) лидер;
 - В) авторитет;
 - Г) управление поведением.
5. Уровень сформированности и пластичности психологических качеств личности, возможность их проявления в различных ситуациях
- А) психологический потенциал личности;
 - Б) общественное настроение;
 - В) организационный климат;
 - Г) интеграция.
6. Процесс непроизвольной подверженности людей проявлению схожих эмоций, чувств, действий
- А) психическое заражение;
 - Б) внушение;
 - В) принуждение;
 - Г) аффилиция.
7. Сложившиеся способы поведения, которые в определенных обстоятельствах приобретают для индивида характер внутренней потребности
- А) нравы;
 - Б) обычаи;
 - В) привычки;
 - Г) традиции.
8. Доктрина Э. Мэйо – предшественника теории и практики организационного поведения, суть которой в том, что любые конфликты между человеком и организацией можно полностью разрешить, если соответствующим образом удовлетворить социальные и психологические потребности работников
- А) поведенческое направление;
 - Б) динамическое администрирование;
 - В) доктрина человеческих отношений;
 - Г) этика благоразумия.
9. Широко распространенное за рубежом концепция М. Вебера и Т. Парсонса о социальной обусловленности и структуре поведения
- А) теория социального действия;
 - Б) бихевиоризм;
 - В) концепция инстинктов поведения;
 - Г) этика благоразумия.
10. Осознание индивидом своего долга и его исполнение; обязанность отвечать за свои действия и поступки
- А) справедливость;
 - Б) ответственность;
 - В) требовательность;
 - Г) единство слова и дела.
11. Русский экономист, один из основоположников теории поведения в организации в России
- А) Леонтьев А.Н.;
 - Б) Богданов А.А.;
 - В) Керженцев П.М.;
 - Г) Ломитриев В.К.

12. Поведение, не соответствующее социально-нравственным нормам и правилам, безучастность в созидательной деятельности

- А) сознательное поведение;
- Б) стихийное поведение;
- В) культура поведения;
- Г) отклоняющееся поведение.

13. Совокупность предписаний работнику, занимающему определенную ступень в групповой иерархии

- А) структура личности;
- Б) личностный статус;
- В) ролевое поведение;
- Г) социальные нормы поведения.

14. Основные контактные сообщества, имеющие прочные межличностные связи и отношения

- А) малые группы;
- Б) ассоциация;
- В) корпорация;
- Г) формальные группы.

15. Немотивированное поведение субъекта, проявляющееся в действиях, намеренно противоположных общественным требованиям

- А) негативизм;
- Б) солидарность;
- В) коммуникация;
- Г) информация.

16. Процесс включения человека в иные для него условия и отношения жизнедеятельности

- А) адаптация;
- Б) прогнозирование;
- В) диагностика;
- Г) подбор персонала.

17. Эмоциональная отзывчивость, сочувствие, способность поставить себя на место другого

- А) мотивы;
- Б) стимулирование;
- В) принуждение;
- Г) эмпатия.

18. Член группы, за которым признается право принимать решения в значимых ситуациях

- А) авторитет
- Б) власть;
- В) лидер;
- Г) конфронтация.

19. Преобладание командно-административных методов управления, пренебрежение мнением подчиненных

- А) авторитарный стиль;
- Б) демократический стиль;
- В) либеральный стиль;
- Г) моральное стимулирование.

20. Внесение индивидом осознанных коррективов в свой образ жизни, деятельности, поведения в соответствии с общественно значимыми целями

- А) психическое заражение;
- Б) внушение;

- В) саморегуляция;
- Г) аффиляция.

21. Американский инженер и предприниматель, основоположник первой школы научной организации труда; автор многих работ, главные из которых «Управление производством» и «Принципы научной организации производства»

- А) Ф. Тейлор;
- Б) Х. Эмерсон;
- В) А. Файоль;
- Г) А. Маслоу.

22. Эксперимент, проведенный в пригороде Чикаго, показавший высокую эффективность труда при учете социально-психологических факторов

- А) эффект Хоторна;
- Б) поведенческое направление;
- В) доктрина человеческих отношений;
- Г) этика благоразумия.

Критерии оценивания:

Результаты тестирования оценивают по 4-х балльной шкале:

Количество правильных ответов Оценка

18-20 Отлично

17-13 Хорошо

12-7 Удовлетворительно

< 7 Неудовлетворительно

6 Тематика рефератов

1. Тестирование в организационном консультировании.
2. Тренинговая деятельность как метод организационного консультирования.
3. Практика консультирования по организационному развитию.
4. Профессионально-важные качества корпоративного психолога. Реализация основных функций психолога–консультанта.
5. Работа психолога–консультанта по подбору кадров в организацию.
6. Работа психолога по профессиональной адаптации работников.
7. Управленческое консультирование в работе психолога.
8. Реализация программ мотивации, оплаты и стимулирования труда сотрудников организации. Кадровый консалтинг.
9. Персональное консультирование руководителей. Коучинг.
10. Психологическая помощь в кризисные ситуации в организации.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся показывает высокий уровень знаний в области темы подготовленного реферата, тема реферата актуальна, проблематика вопросов раскрыта, используются современные инструменты передачи информации;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся показывает достаточный уровень знаний в области темы подготовленного реферата, тема реферата актуальна, проблематика вопросов раскрыта, используются современные инструменты передачи информации;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся

показывает недостаточный уровень знаний по теме научного исследования, тема реферата актуальна, но проблематика вопросов раскрыта слабо, слабо используются современные инструменты передачи информации;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся показывает низкий уровень знаний в области научного исследования, тема реферата актуальна, но проблематика вопросов не раскрыта, не используются современные инструменты передачи информации.

7 Контрольные вопросы

Раздел 1. Основы организационного консультирования

Тема 1. Основы теории и методологические проблемы исследования организаций.

1. Исторические «корни» управленческого консультирования.
2. Зарождение управленческого консультирования в России, "эволюционные волны" и их роль в становлении российской модели консультирования
3. Понятие "культуры организации" и ее уровней.
4. Реализация вопросы организационной культуры в работе консультанта.

Тема 2. Психологические проблемы организации и организационные патологии.

1. Аддитивные характеристики организации.
2. Проблема работоголизма, как аддитивного свойства организации.
3. Особенности организационных девиаций в условиях современной России.
4. Адаптивные организационные девиации.
5. Специфические синдромы организационной девиации.

Раздел 2. Консультирование организаций как профессиональная деятельность.

Тема 3. Консультирование организаций как профессиональная деятельность.

1. Специфика отношений Клиент-Консультант в процессе управленческого консультирования.
2. Этический кодекс Консультанта.
3. Принципы работы на стадии заключения контракта.

Тема 4. Консультант-клиентские отношения.

1. Источники информации для поиска консультационных фирм.
2. Элементы технического задания.
3. Форма оплаты труда консультантов в мире и России.
4. Основные стадии консультирования.
5. Чем характеризуется предварительная стадия процесса консультирования?
6. Чем характеризуется предпроектная стадия процесса консультирования?
7. Чем характеризуется проектная стадия процесса консультирования?
8. Какие методы диагностики состояния компании-клиента применяются консультантами.

Тема 5. Основы организационной диагностики.

1. Основные этапы организационной диагностики.
2. Разработка и проведение диагностической процедуры в организации.
3. Выявление потребности организации в социально-психологической

диагностике: признаки неблагополучия организации.

4. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи.
5. Анализ жалоб сотрудников, руководства и данных наблюдения.
6. Правила разработки комплексных диагностических процедур.

Тема 6. Методы организационной диагностики.

1. Основные методы диагностики внутренней среды организации.
2. Методы диагностики персонала.

Тема 7. Диагностика организационной культуры.

1. Методы поддержания организационной культуры руководством и менеджерами.
2. Диагностика уровня реализации иных функций организационной культуры.
3. Приемы и методы обработки данных диагностики организационной культуры.
4. Процесс сбора данных диагностики организационной культуры.
5. Анализ данных организационной культуры.

Тема 8. Основные модели консультационной деятельности в организации.

1. Гештальт-теории (Э. Невис) в организационном консультировании.
2. Психодинамический подход в организационном консультировании.
3. Стратегия оргконсультирования в нейролингвистическом программировании.
4. Коучинг как модель управленческого консультирования: специфика метода и задачи коуч-консультанта.

Тема 9. Методы управленческого консультирования.

1. Управление как процесс принятия решений.
2. Типы управленческих решений.
3. Модели принятия управленческих решений.
4. Методы решения управленческих задач.
5. Методы мотивации персонала.
6. Методы формирования управленческих команд.
7. Методы развития организационной культуры.
8. Методы разрешения конфликтов в организации.
9. Методы развития клиентской ориентации.

Тема 10. Психологическое консультирование организационного развития.

1. Поведенческие нормы в организации.
2. Отношения внутри и вне организации.
3. Внутриорганизационные коммуникации.
4. Базовые ценности организации.
5. Проблемы целенаправленного изменения организационной культуры.
6. Этические проблемы изменения организационной культуры.

Критерии оценивания:

Контрольные вопросы используются при отработке студентом пропущенных занятий, в качестве дополнительных вопросов на экзамене, а также для самоконтроля.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся

Перечень вопросов к зачету

Зачёт не предусмотрен.

Перечень вопросов к экзамену

1. Методология анализа организаций.
2. Психологические проблемы организации на стадиях ее развития.
3. Девиантные организации: виды, психологические особенности.
4. Понятие «нормы» и «патологии» в организации.
5. Патологии в строении организации.
6. Патологии в организационных отношениях.
7. Патологии в управленческих решениях.
8. Понятие консалтинга.
9. Подходы к консультированию организаций.
10. Типы консультирования.
11. Виды консультационных услуг.
12. Проблемы развития консультирования в России, приоритеты спроса на российский консалтинг.
13. Типы консультационной практики: психологическое консультирование в организации, организационное консультирование, коучинг.
14. Маркетинговые методы и мероприятия в организационном консультировании.
15. Маркетинговые стратегии в консультировании организаций.
16. Типы и стили маркетинговых предложений организационного и управленческого консультирования.
17. Специфика маркетинговых услуг: работа с клиентами, методы привлечения новых клиентов, поиск клиентов по Ф. Кросману.
18. Основы консультант-клиентных отношений в организационном консультировании.
19. Базовые ценности консалтинга.
20. Профессиональная этика консультанта.
21. Проблема критериев профессионализма консультантов.
22. Квалификационная характеристика консультанта.
23. Типы консультантов.
24. Поведенческие роли консультанта.
25. Типы клиентов.
26. Контракт на консультирование: этапы переговоров и особенности взаимодействия сторон в консультационном процессе.
27. Подходы к консультант-клиентным отношениям.
28. Специфика отношений консультант – клиент.
29. Психологические проблемы взаимоотношений «консультант – клиент».
30. Выполнение консалтинговых проектов: этапы, контролинг, составление и презентация отчета.
31. Основные этапы организационной диагностики.
32. Разработка и проведение диагностической процедуры в организации.
33. Правила и принципы проведения организационной диагностики.
34. Основы интерпретации и презентации результатов диагностики.
35. Сферы применения методов диагностики в организации.
36. Проблемы адекватности и эффективности использования методов организационной диагностики.

37. Общая характеристика методов диагностики организации.
38. Проблема адаптации социально-психологических методов для работы в рамках конкретной организации.
39. Организационная самодиагностика: методика исследования образа организации; методика шкальной оценки организации.
40. Основные методы исследования внешней среды организации.
41. Основные объекты внешнеорганизационной диагностики.
42. Специфика диагностики внешней среды организации.
43. Основные методы диагностики внутренней среды организации.
44. Основные объекты внутриорганизационной диагностики.
45. Специфика диагностики внутренней среды организации.
46. Методическое обеспечение организационной диагностики: диагностическое наблюдение, диагностическое интервью.
47. Методическое обеспечение организационной диагностики: анкетирование, тестирование, анализ документов.
48. Методическое обеспечение организационной диагностики: фокус- группа. Условия проведения, содержание, ошибки применения.
49. Методическое обеспечение организационной диагностики: психосемантические и проективные методы.
50. Методы стратегического анализа деятельности организации: общая характеристика.
51. Методическое обеспечение организационной диагностики: метод построения графов.
52. Методическое обеспечение организационной диагностики: метод группировок проблем.
53. Методическое обеспечение организационной диагностики: SWOT- анализ деятельности организации.
54. Методическое обеспечение организационной диагностики: анализ силового поля.
55. Методическое обеспечение организационной диагностики: ABC- анализ (метод Парето-диаграмм).
56. Методическое обеспечение организационной диагностики: СТЭПП- анализ.
57. Методология SADT-моделирования организационных систем.
58. Методологические проблемы диагностики культуры организации.
59. Концептуальная схема и методический комплекс диагностики организационной культуры.
60. Методы диагностики организационной культуры.
61. Проблема комплексного анализа данных проведенного исследования организационной культуры.
62. Понятие консультационной деятельности.
63. Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа).
64. Типология консультационной практики.
65. Понятие, основные этапы и их содержание, сценарии организационного консультирования.
66. Консалтинговый процесс: стадии и технологические этапы консультирования.
67. Проблемы в процессе организационного консультирования.

68. Прикладные модели организационного консультирования: психодинамический подход.

69. Прикладные модели организационного консультирования: нейролингвистический подход.

70. Коучинг как модель организационного консультирования: специфика метода и задачи коуч-консультанта.

71. Основные направления деятельности психолога-консультанта в управлении.

72. Методы консультирования стратегического развития организации.

73. Методы мотивации персонала.

74. Методы формирования управленческих команд.

75. Технологии управления и совершенствование командных процессов.

76. Методы оценки управленческих навыков.

77. Методы измерения управляемости организации.

78. Методы развития клиентной ориентации.

79. Методы разрешения конфликтов в организации.

80. Подходы к консалтингу организационного развития.

81. Типология, методы организационного развития.

82. Возможности и ограничения консалтинга организационного развития.

83. Сопротивление организационным изменениям: условия и причины, фазы сопротивления и стратегии преодоления.

84. Факторы, способствующие и препятствующие инновациям.

85. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения корпоративной культуры.

86. Совместимость выбранной стратегии и организационной культуры, оценка «культурного риска».

87. Управление процессом организационных изменений.

88. Проблемы проведения стратегических преобразований в организациях.

89. Патологии инноваций.

90. Технологические этапы консультирования по организационному развитию.

91. Оценка эффективности консультирования по организационному развитию.

92. Оценка готовности организации к переменам.

93. Методы активизации организационных нововведений.

Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

Примерная тематика курсовых проектов

Курсовые проекты не предусмотрены.

Примерная тематика расчетно-графических работ

Расчётные работы не предусмотрены.