

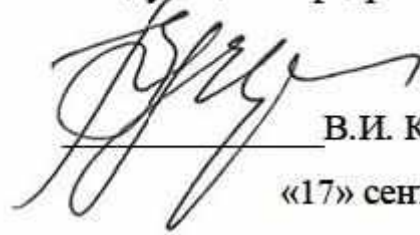
Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т. Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

Утверждаю

заведующий кафедрой



В.И. Кучерявенко

«17» сентября 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Направление
37.04.01 «Психология»

Квалификация

магистр

Разработала:

к.пс.н. доцент Коломнец О.В.



г. Тирасполь, 2024 г.

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т. Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

Итоговый тест к зачету

1. Процесс организационного консультирования включает:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. заказчика, консультанта и проблему (предмет)
2. консультанта и проблему
3. консультанта, проблему и предмет консультации
4. все ответы не верны

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

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. методов работы консультанта
2. целей работы и параметров измерения достигнутого
3. результатов и способов их достижения
4. все ответы верны

3. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика не включают:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. совместное формулирование проблемы
2. открытость в сообщении имеющейся информации
3. совместное участие в выборе методов диагностики
4. участие сторон в выполнении принятых договоренностей

4. Какой элемент не входит в содержание модели организационного консультанта-психолога:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. профессиональное поведение
2. стратегии и способности
3. убеждения и ценности
4. вознаграждение

5. Этапом процессного консультирования не является:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. предварительный
2. диагностический
3. предпроектный
4. проектный

6. Послепроектный этап организационного консультирования не включает:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. анализ масштабов отклонений и причин их возникновения
2. формирование рабочей группы
3. разработку дополнительных корректировочных мероприятий
4. отчет о проделанной работе

7. Результаты организационного консультирования не зависят от:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. от готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта
2. разработки оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем
3. степени погруженности консультанта в специфику и организационную культуру предприятия
4. степени совпадения ценностей заказчика и консультанта.

8. Этапом работы организационного консультанта с проблемой заказчика не является:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. формулирование проблемы и составление задач
2. составление инструкций
3. анализ проблемы
4. поиск решений

9. Среди перечисленных типов консультирования, не является видом организационного консультирования:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. коучинг
2. проектное консультирование
3. кризисное консультирование
4. психосинтез

10. Какой метод не является методом организационного консультирования:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Анкетирование
2. Интервью
3. Метод экспертной оценки
4. Нарратив

11. Верно или нет: SWOT-анализ может быть полезен при разработке, создании, пересмотре, выборе альтернатив стратегии, при составлении бизнес-плана, для анализа рынка продукта (услуги), работы отделов, служб, подразделений организации.

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. верно
2. не верно

12. Какой критерий техники постановки цели SMART описывает ее с точки зрения того, что цель должна быть сформулирована актуальной и соотносится с другими жизненными сферами и задачами:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. измеримость
2. конкретность
3. согласованность
4. достижимость

13. Что не является принципом фасилитации:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. направлять и структурировать дискуссию в нужное русло
2. отбирать действительно удачные решения группы
3. открываться людям, мотивировать их на личностные изменения
4. работать с разного рода группами

14. Какая из перечисленных техник фасилитации, используется, когда различным заинтересованным подразделениям компании необходимы общая основа для сотрудничества и создание будущего всей организации:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Future Search («Поиск будущего»)
2. Work Out («Выход за рамки»).
3. Brainstorming («Мозговой штурм»).
4. Polarization of opinion («Поляризация мнений»).

15. Какая из перечисленных техник фасилитации используется, когда большой группе сотрудников необходимо ответить на много частных вопросов или найти решения проблем в рамках одной темы:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Future Search («Поиск будущего»)
2. Work Out («Выход за рамки»).
3. Brainstorming («Мозговой штурм»).
4. Open Space («Открытое пространство»).

16. Верно или нет: Организационное развитие –это процесс формулирования видения будущего организации и реализации запланированного изменения, осуществляемый группой или командой сотрудников во главе с руководителем через изменения в отношениях, в поведении и в результатах работы сотрудников путем их обучения, при помощи консультанта.

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Верно
2. Не верно

17. Какие действия консультанта организации не входят в этап планирование действий?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. первые встречи с клиентом
2. разработка и оценка альтернативных вариантов решений
3. предоставление клиенту предложений по осуществлению изменений
4. поиск идей для возможных решений проблем

18. Адаптация (освоение) организацией новых идей или форм поведения это:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Организационное развитие
2. Организационное изменение
3. Организационное обучение
4. Организационное консультирование

19. Трехшаговая модель организационных изменений по К. Левину не включает стадию:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Разморозка
2. Адаптация
3. Движение
4. Заморозка

20. Карьерное консультирование в организации не включает следующую задачу:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. определение ценностей и профессиональных интересов,
2. выявление профессиональной направленности, уровня подготовки, образования, навыков и трудового опыта;
3. анализ ближайших и долгосрочных целей, ресурсов и возможностей сотрудника для самореализации в профессиональной деятельности.
4. аттестация персонала