

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.05.2026 12:58:48
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90/01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90A01 №0002920 (бессрочно)

**Международный институт консультативной психологии,
психоанализа и нейропсихологии**

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине: «Психологическая служба в организации»**

**Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА**

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки
Психология организации и бизнеса

Квалификация
магистр

Форма обучения
очно-заочная

Москва
2025

Лист согласований

Фонд оценочных средств дисциплины **«Психологическая служба в организации»** предназначен для контроля знаний обучающихся по специальности 37.04.01 Психология, направленность (профиль) подготовки Психология организации и бизнеса, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 N 841, согласован и рекомендован к утверждению.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры организационной психологии и психологии труда

протокол № 6 от «25» декабря 2025 г.

Исполнители:

доцент кафедры

организационной психологии и психологии труда И.П. Матвеева

Согласовано:

Директор Международного института

консультативной психологии,

психоанализа и консультативной психологии

Е.Ю. Небродовская-Мазур

Содержание

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-1	Способен осуществлять психологическую помощь различным организационным структурам и субъектам	ПК-1.1.Применяет методологию и методические приемы индивидуального и группового психологического консультирования для оказания психологической помощи ПК-1.2.Способен осуществлять индивидуальный и командный коучинг	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
ПК-3	Способен осуществлять организационную диагностику и экспертизу различных организационных структур и субъектов	ПК-3.1.Способен разрабатывать программы организационной диагностики различных организационных структур и субъектов. ПК-3.2.Способен составлять экспертные заключения по итогам организационной диагностики организационных структур и субъектов	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

Вопросы для опроса:

- 1 Консультативная деятельность. Специфика психологического консультирования в
- 2 условиях образовательного учреждения.
- 3 Профилактика и просвещение как вид деятельности педагога-психолога.
- 4 Групповые методы в работе педагога-психолога.
- 5 Определение коучинга. Структура коучинг-сессии.
- 6 Этапы и формы коучинга.
- 7 Специфика психологического консультирования. Факторы эффективности
- 8 консультативного процесса.
- 9 Этапы психологического консультирования.
- 10 Основные задачи психологической службы производственных организаций.
- 11 Направления психологического сопровождения карьеры персонала.
- 12 Психологический диагноз, прогноз, заключение. Этапы обследования.

Темы для доклада (в т.ч. для подготовки в мини-группах 3-5 человек):

1. Организационная структура психологической службы: функции, направления и содержание деятельности.
2. Становление психологической помощи как социального института и профессии.
3. Основная проблематика и особенности развития психологической помощи в современном мире.
4. Основные направления деятельности служб психологической помощи.
5. Принципы деятельности специалиста службы психологической помощи.
6. Виды психологической помощи.
7. Содержание психодиагностического направления психологической помощи.
8. Квалификационные характеристики и должностные обязанности сотрудников службы психологической помощи.
9. Особенности психологической помощи участникам боевых действий и членам их семей.
10. Организация и особенности психологической помощи беженцам и вынужденным мигрантам.
11. Специфика психологической помощи категориям населения с социальными отклонениями: алкоголизм, наркомания.
12. Участие служб психологической помощи при подборе, отборе и найме персонала в организации.
13. Модели и структура школьной психологической службы.
14. Организация службы психологической помощи в исправительных учреждениях.
15. Организация служб психологической помощи инвалидам и членам их семей.
16. Организация социально-психологической помощи категориям населения социального риска: категории безработных.
17. Организация социально-психологической помощи пожилым людям.
18. Особенности организации рабочего кабинета службы психологической помощи.
19. Особенности организации и направления деятельности службы психологической помощи дошкольного учреждения.
20. Структура службы психологической помощи в системе образования.
21. Основные модели организации центров (служб) психологической помощи в системе образования.
22. Квалификационные характеристики и функции специалиста службы психологической помощи организаций и предприятий.
23. Методологические и организационные основы служб психологической помощи предприятий и организаций.
24. Квалификационные характеристики и функции специалиста службы психологической помощи в правоохранительной системе.
25. Специфика и направления работы службы психологической помощи в исправительных учреждениях.
26. Организация служб психологической помощи в социальных центрах.
27. Общая характеристика лиц и категорий населения, нуждающихся в социально-психологической помощи.
28. Организация служб психологической помощи в социальных центрах: специфика психологической поддержки различным типам семей (многодетная семья, неполная семья, молодая семья и др.)
29. Организация служб психологической помощи в социальных центрах: специфика и особенности психологической помощи людям позднего возраста.

30. Организация служб психологической помощи в социальных центрах: психологическая помощь клиентам, находящимся в посттравматическом состоянии.
31. Организация служб психологической помощи в социальных центрах: психологическая помощь категории лиц с социальными отклонениями.
32. Организация служб психологической помощи в социальных центрах: специфика психологической помощи инвалидам и членам их семей.
33. Организация служб психологической помощи в социальных центрах: особенности и направления психологической помощи категории безработных лиц.
34. Организация службы телефона доверия как разновидности психологической помощи: особенности службы и контингента телефона доверия.
35. Организация службы телефона доверия как разновидности психологической помощи: основные принципы и правила телефонной беседы.

Типовые индивидуальные задания

- 1 Сбор и составление анамнеза. Правила проведения тестового диагностического
- 2 обследования.
- 3 Психологическая коррекция как вид практической деятельности психолога: основные
- 4 принципы.
- 5 Специфика психологического консультирования в условиях образовательного
- 6 учреждения.
- 7 Психологическое сопровождение семьи в работе психолога.
- 8 Профилактика и просвещение в образовательном учреждении.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Типовые вопросы к аттестации (зачет)

- 1 Общее представление о психологической службе организации.
- 2 Психологическая работа в организации как практическая психология.
- 3 Направления работы психологической службы в организации.
- 4 Система ролей в деятельности практического психолога в организации.
- 5 Требования к психологу организации.
- 6 Оценка профессиональной компетентности психолога организации.
- 7 Критерии эффективности психологической службы организации.
- 8 Положение о психологической службе.
- 9 Должностные инструкции сотрудников психологической службы.
- 10 Рабочее время и кабинет психолога.
- 11 Планирование и нормирование работы психолога организации.
- 12 Функции документации психологической службы. Виды документов, используемые в
- 13 работе психологической службы.
- 14 Психолог как личность и профессионал. Этические принципы и требования к специалисту.
- 15 Диагностическая деятельность.
- 16 Коррекционная деятельность.
- 17 Консультативная деятельность. Специфика психологического консультирования в условиях образовательного учреждения.
- 18 Профилактика и просвещение как вид деятельности педагога-психолога.
- 19 Групповые методы в работе педагога-психолога.
- 20 Определение коучинга. Структура коучинг-сессии.

- 21 Этапы и формы коучинга.
- 22 Специфика психологического консультирования. Факторы эффективности консультативного процесса.
- 23 Этапы психологического консультирования.
- 24 Основные задачи психологической службы производственных организаций.
- 25 Направления психологического сопровождения карьеры персонала.
- 26 Психологический диагноз, прогноз, заключение. Этапы обследования.
- 27 Сбор и составление анамнеза. Правила проведения тестового диагностического обследования.
- 28 Психологическая коррекция как вид практической деятельности психолога: основные принципы.
- 29 Специфика психологического консультирования в условиях образовательного учреждения.
- 30 Психологическое сопровождение семьи в работе психолога.
- 31 Профилактика и просвещение в образовательном учреждении

Вопросы для тестирования по дисциплине

1. Модель поведенческих норм, разделенных между всеми членами организации, которая была использована в прошлом и признана правильной, а следовательно, должна быть передана новым сотрудникам:
а) социокультура
б) организационная культура
в) корпоративная культура
2. Интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности:
а) социокультура
б) организационная культура
в) корпоративная культура
3. Данный уровень организационной культуры (по Э.Шейну), включает такие внешние организационные характеристики, как продукция и услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов и т.п.:
а) глубинный
б) внутренний
в) поверхностный
4. Тип организационной культуры (по Д. Коулу), который характеризуется тем, что работники в основном ориентированы на социальные нужды, поэтому смысл профессиональной деятельности видят в решении социальных проблем и во взаимоотношениях друг с другом:
а) органическая
б) предпринимательская
в) бюрократическая
5. Согласно Ч. Ханди, отличительная особенность данного типа организационной культуры состоит в том, что все права и обязанности абсолютно всех сотрудников четко распределены и расписаны, а люди как бы встраиваются в ячейки:
а) целевая культура («культура Афины»)
б) ролевая культура («культура Аполлона»)
в) силовая культура («культура Зевса»)
6. Согласно Ч. Ханди, отличительной особенностью данного типа организационной культуры является довольно размытая структура организации. Чтобы избежать превращения рабочего коллектива в «тусовку», обычно существует жесткая форма отчетности и контроля:
а) целевая культура («культура Афины»)
б) ролевая культура («культура Аполлона»)
в) силовая культура («культура Зевса»)

7. Метод изучения организационной культуры, предполагающий использование предписывающей базы типа «как надо выполнять» и т.п., которая должна содержаться в законах, положениях, инструкциях, кодексах поведения, общения, корпоративного управления и др.

а) метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть»

б) сравнительный метод

в) нормативный метод

8. При этом методе изучения организационной культуры используют «свободные», «импульсивные» и т.п. высказывания персонала, посетителей, работников других организаций:

а) метод случайной оценки

б) конструктивно-критический метод

в) сравнительный метод

9. Косвенный метод изучения организационной культуры, включающий в себя анализ стиль управления по отношению к сотрудникам, участие сотрудников в принятии решений, их осведомленность о целях, стратегии, миссии организации и т.п.

а) изучение документов

б) изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов

в) изучение сложившейся практики управления

10. Данный метод изучения организационной культуры направлен на исследование влияния существующих норм и традиций на поведение сотрудников, эффективность деятельности, достижение целей организации:

а) изучение документов

б) изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов

в) изучение сложившейся практики управления

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в ответах нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	2. Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей;	Задание решено с помощью преподавателя.
	3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам;	При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок;
	4. Аргументация авторской позиции;	есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
	5. Наглядность и иллюстративность примеров;	
	6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей;	Задание решено с подсказками преподавателя.
Удовлетворительно	7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе объяснения; задание решено не

		полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

Оценивание подготовки доклада, сообщения с презентацией

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Раскрытие темы; 2. Глубина проработки проблемы; 3. Представление информации; 4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.	Тема раскрыта полностью. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит глубокий и детальный анализ темы с опорой на авторитетные, достоверные источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими глубокое понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и четко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Хорошо		Тема в целом раскрыта. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит анализ темы с опорой на источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация в целом систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена четко.

		Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Удовлетворительно		Тема не полностью раскрыта. Отсутствуют выводы. Не понимает значимость раскрываемой темы, не может ее обосновать. Анализ темы поверхностный, отсутствуют примеры, опора на один источник. Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Информация, изложенная в презентации, не соответствует обозначенной теме. В тексте и презентации присутствуют серьезные ошибки, информация недостаточно структурирована. Нет ответов на вопросы.
Неудовлетворительно		Задание не выполнено.

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых задания;	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения задания;	Выполнено 70 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 50 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно	4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)
	5. и т.д.	

Оценивание зачета

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	зачет ПК-1 ПК-3	зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий, включающего в себя: Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины; Задание № 4 – активное участие в опросе (индивидуальном или фронтальном), демонстрация полной самостоятельности суждений по отдельным проблемам, аргументация авторской позиции в полной мере, раскрытие связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью. Задание № 5 – подготовка доклада (презентации) по предложенным темам. Задание № 6 – выполнение теста.	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 1-2 баллов Задание 2: 1-2 баллов Задание 3: 1-2 баллов Задание 4: 1-2 баллов Задание 5: 3-4 баллов Задание 6: 1-5 баллов «Зачтено» От 9 до 17 баллов «Незачтено» До 8 баллов

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры

оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся.

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме опроса по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося согласно графика проведения текущего контроля проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание освоения компетенций обучающимся носит комплексный характер и учитывает его достижения по освоению дисциплин учебного плана.

Наименование оценочного	Описания процедуры проведения	процедуры контрольно-	Критерии оценки	Оценка	Время,
-------------------------	-------------------------------	-----------------------	-----------------	--------	--------

средства	оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения		min	max	выдел яемое на ответ
Доклад, сообщение с презентацией	Доклад, сообщение – устное публичное выступление по определенному учебно-познавательному или научному вопросу (сообщение новой информации, представление полученных результатов исследований). Темы докладов, сообщений выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Доклад, сообщение могут сопровождаться презентацией, предоставление тезисов выступления. Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.	Раскрытие темы; Понимание и обоснование значимости раскрываемой темы; Глубина проработки проблемы; Представление информации; Информативность и оформление презентации; Ответы на вопросы	2	5	10-15 мин.
Опрос	Вопросно-ответный способ проверки знаний студентов, при котором изучаемый материал расчленяется на отдельные смысловые единицы, и по каждой из них задаются вопросы. Позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки	Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей; Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; Аргументация авторской позиции; Наглядность и иллюстративность примеров; Интеграция знаний из междисциплинарных областей; Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей)	2	5	3-5 мин.

		профессиональной деятельностью).			
Тест	Система тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня основных знаний и умений обучающегося по теме. Обязательным элементом фонда оценочных средств является итоговый тест по дисциплине (экспресс-форма проверки), который должен быть загружен в систему дистанционного обучения (СДО)	Полнота выполнения тестовых задания; Своевременность выполнения задания; Правильность ответов на вопросы; Самостоятельность тестирования.	2	5	40 мин.

На тестирование отводится 40 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос даётся 5 баллов.

Перевод баллов в оценку:

4-балльная шкала	Бинарная шкала	Критерии
Отлично	Зачтено	Выполнено 90-100 %
Хорошо		Выполнено 70-89 %
Удовлетворительно		Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно	Не зачтено	Выполнено 0-49 %

Промежуточная аттестация обучающихся.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом на 2 курсе в 4 семестре для обучающихся очно-заочной формы обучения. Форма контроля для очно-заочной форм обучения – зачет.

Обучающийся допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, основную и дополнительную литературу. Основное в подготовке к сдаче зачёта - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к зачету обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается зачет. Подготовка обучающегося к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие аттестации по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.