

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Ставропольский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
кафедра дефектологии, русского языка и социальной работы**

**СОГЛАСОВАНО**

Руководитель направления  
подготовки  
37.05.01 Клиническая психология  
/В.В.Енин/  
«28» мая 2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Зав. кафедрой клинической  
психологии  
/В.В.Енин/  
«28» мая 2025 г.

**Фонд оценочных средств по дисциплине**

Наименование дисциплины	<b>Психология труда</b>
Направление подготовки	37.05.01 Клиническая психология
Направленность (профиль)	
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2025

## 1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (полностью или частично)

Коды и наименование компетенций	Наименование компетенций
<b>УК-3</b>	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
<b>ПК-2</b>	Способен проводить психологическое консультирование населения и трудовых коллективов

## 2. Виды оценочных материалов и соответствие с формируемыми компетенциями

Наименование компетенций	Виды оценочных материалов	Количество заданий
<b>УК-3</b>	Задание закрытого типа на установление соответствия	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа на установление последовательности	5 с эталоном ответов
	Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача	5 с эталоном ответов
	Задания открытого типа с кратким ответом	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа	30 с эталоном ответов
<b>ПК-2</b>	Задание закрытого типа на установление соответствия	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа на установление последовательности	5 с эталоном ответов
	Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача	5 с эталоном ответов
	Задания открытого типа с кратким ответом	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа	30 с эталоном ответов
<b>Всего</b>		100 заданий

## 3. Банк заданий по оценке уровня формирования компетенций

№ п/п	Наименование компетенций	Задание	Верный вариант
<b>1.</b>	<b>УК-3</b>	<b>Прочитайте текст и установите соответствие между стилем лидерства и его характеристикой.</b>  <b>Стили:</b> А) Авторитарный	А-2, Б-1, В-4, Г-3

		<p>Б) Демократический В) Либеральный (попустительский) Г) Трансформационный</p> <p><b>Характеристики:</b></p> <p>1. Руководитель делегирует полномочия, учитывает мнение сотрудников, поощряет инициативу, решения принимаются коллегиально.</p> <p>2. Руководитель единолично принимает решения, жестко контролирует выполнение, использует приказы как основной метод воздействия.</p> <p>3. Руководитель вдохновляет сотрудников на выработку общей стратегии, стимулирует их развитие и выход за пределы личных интересов ради цели.</p> <p>4. Руководитель устраняется от управления, предоставляет полную свободу действий подчиненным, вмешивается только по запросу.</p>	
2.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие между названием командной роли и её основной функцией в стратегии достижения цели.</b></p> <p><b>Роли:</b></p> <p>А) Координатор Б) Генератор идей В) Исследователь ресурсов Г) Реализатор (Исполнитель)</p> <p><b>Функции:</b></p> <p>1. Превращает планы и концепции в практические рабочие процедуры, действует систематично и эффективно.</p> <p>2. Ищет новые возможности за пределами команды, устанавливает полезные контакты, ведет переговоры.</p> <p>3. Организует работу команды, уточняет цели, распределяет задачи и способствует принятию решений.</p> <p>4. Выдвигает новые предложения, решает сложные проблемы нестандартными методами.</p>	А-3, Б-4, В-2, Г-1
3.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие между стадией групповой динамики и происходящими на ней процессами.</b></p>	А-3, Б-1, В-4, Г-2

		<p><b>Стадии:</b>  А) Формирование  Б) Бурление / Конфронтация  В) Нормирование  Г) Функционирование</p> <p><b>Процессы:</b>  1. Возникновение разногласий, борьба за лидерство, сопротивление контролю, эмоциональные всплески.  2. Эффективная совместная работа, ориентация на достижение стратегической цели, гибкое распределение ролей.  3. Знакомство участников, неопределенность целей, высокая зависимость от лидера, “сканирование” ситуации.  4. Выработка общих правил, формирование чувства “мы”, стабилизация отношений и норм поведения.</p>	
4.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие между стратегией поведения в конфликтной ситуации внутри команды и её описанием.</b></p> <p><b>Стратегия:</b>  А) Сотрудничество  Б) Компромисс  В) Приспособление  Г) Соперничество (Конкуренция)</p> <p><b>Описание:</b>  1. Стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому, навязывание своего решения.  2. Поиск решения, полностью удовлетворяющего интересы обеих сторон, совместный анализ проблемы.  3. Взаимные уступки, частичное удовлетворение интересов обеих сторон ради достижения временного соглашения.  4. Отказ от собственных интересов ради сохранения отношений или спокойствия в коллективе.</p>	А-2, Б-3, В-4, Г-1
5.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие между методом выработки командного решения и сущностью метода.</b></p> <p><b>Методы:</b></p>	А-1, Б-2, В-4, Г-3

		<p>А) Мозговой штурм  Б) Метод Дельфи  В) Групповая дискуссия  Г) Метод «6 шляп мышления»</p> <p><b>Сущность:</b>  1. Свободная генерация максимального количества идей всеми участниками без критики на начальном этапе.  2. Многоэтапный анонимный опрос экспертов (членов команды) с последующим обобщением результатов для достижения консенсуса.  3. Структурирование группового мышления путем поочередной смены режимов работы (эмоции, критика, оптимизм, факты и т.д.).  4. Целенаправленный обмен мнениями и суждениями всех участников для поиска истины или единого решения.</p>	
6.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность стадий развития малой группы (команды) согласно классической модели Б. Такмана.</b></p> <p>Стадия эффективного выполнения деятельности  2. Стадия «бурления» и конфронтации  3. Стадия формирования и знакомства  4. Стадия нормирования и выработки правил</p>	3241
7.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность действий руководителя при делегировании задачи подчиненному.</b></p> <p>А) Контроль процесса и оценка полученного результата  Б) Определение цели и формулировка задачи  В) Инструктирование и наделение полномочиями (ресурсами)  Г) Выбор подходящего исполнителя (с учетом компетенций и текущей загрузки)</p>	БГВА
8.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность этапов проведения метода «Мозговой штурм» для выработки командного решения.</b></p>	3412

		<p>1. Этап генерации идей (без критики и ограничений)</p> <p>2. Группировка, отбор и оценка высказанных идей</p> <p>3. Постановка проблемы и определение целей штурма</p> <p>4. Разминка («разогрев») участников для снятия психологических барьеров</p>	
9.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность этапов управленческого цикла (Цикл Деминга), используемого при реализации командной стратегии.</b></p> <p>А) Проверь — контроль и анализ результатов</p> <p>Б) Сделай — выполнение запланированных действий</p> <p>В) Воздействуй — корректировка стратегии, устранение причин отклонений</p> <p>Г) Планируй — постановка целей и разработка плана действий</p>	ГБАВ
10.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность действий руководителя при конструктивном разрешении конфликта в коллективе.</b></p> <p>1. Совместная разработка вариантов решений и выбор оптимального</p> <p>2. Признание наличия конфликта и определение его сути (объекта)</p> <p>3. Реализация принятого решения и контроль последствий</p> <p>4. Выслушивание позиций сторон и анализ причин конфликта</p>	2413
11.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>Вы назначены руководителем проектной команды, состоящей из высококвалифицированных экспертов. Они имеют большой опыт работы и отлично знают техническую часть задач, однако в последнее время демонстрируют низкую мотивацию, скептицизм в отношении целей компании и нежелание брать на себя ответственность за сроки.</p> <p>Опираясь на модель ситуационного лидерства (например, П. Херси и К.</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Диагностика уровня готовности:</b> Сотрудники находятся на уровне готовности <b>R3 (Способен, но не настроен/не уверен)</b>. У них есть высокая компетенция (знания, навыки, опыт), но низкая мотивация или уверенность (психологическая готовность).</p> <p>2. <b>Выбор стиля:</b> В данной ситуации наиболее эффективным будет стиль <b>S3 — «Поддерживающий» (Участие/Сотрудничество)</b>.</p> <p>3. <b>Обоснование стратегии:</b> * Директивный стиль (приказы) будет</p>

		Бланшара), определите уровень готовности сотрудников и обоснуйте, какой стиль руководства (стратегия) будет наиболее эффективен в данной ситуации для достижения цели.	раздражать экспертов и вызовет сопротивление. * Делегирование (полная свобода) рискованно из-за низкой мотивации и ответственности. * Поддерживающий стиль предполагает совместное принятие решений. Руководитель должен сместить фокус с инструктажа на поддержку: выслушать проблемы сотрудников, выяснить причины демотивации, вовлечь их в процесс планирования стратегии, чтобы вернуть ощущение значимости и ответственности за результат.
12.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>В процессе разработки стратегии продаж между двумя ключевыми сотрудниками возник конфликт. Один настаивает на агрессивном выходе на новые рынки (высокий риск, высокая прибыль), другой — на удержании текущих клиентов и минимизации рисков. Спор перешел на личности, работа отдела парализована. Опишите алгоритм действий руководителя для перевода конфликта из деструктивного русла в конструктивное. Какую стратегию разрешения конфликта (по Томасу-Килманну) целесообразно применить для выработки общей стратегии?</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Цель действий:</b> Трансформировать межличностный конфликт обратно в деловой (предметный) и найти решение, учитывающее риски и возможности.</p> <p>2. <b>Оптимальная стратегия: Сотрудничество (Win-Win).</b> Компромисс здесь может привести к «половинчатому» решению, которое не даст ни роста, ни стабильности.</p> <p>3. <b>Алгоритм действий руководителя: * Стоп-фактор:</b> Немедленно пресечь переход на личности и эмоции. * <b>Объективизация:</b> Попросить каждую сторону изложить свои аргументы письменно, опираясь только на цифры и факты, а не на мнения. * <b>Анализ интересов:</b> Выявить истинные интересы сторон (один боится провала, другой хочет бонусов за рост). * <b>Синтез:</b> Организовать обсуждение для поиска интегрального решения. Например, выделить экспериментальный сегмент для агрессивной стратегии (удовлетворение первого), сохранив основные ресурсы на удержании (удовлетворение второго). Это позволит диверсифицировать портфель рисков.</p>
13.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>Руководитель заметил, что при увеличении численности рабочей группы с 3 до 8 человек общая производительность выросла, но</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Феномен: Это эффект социальной лености (эффект Рингельмана)</b> — тенденция людей прилагать меньше усилий, когда они работают в группе ради общей цели, чем когда работают индивидуально.</p>

		<p>индивидуальная эффективность каждого участника снизилась. Люди стали меньше вкладываться в общее дело, надеясь, что работу сделают коллеги.</p> <p>Назовите социально-психологический феномен, описанный в ситуации. Предложите конкретные управленческие меры (минимум 3) для нейтрализации этого эффекта и повышения личной ответственности в рамках командной стратегии.</p>	<p><b>2. Управленческие меры:</b> *</p> <p><b>Индивидуализация ответственности:</b> Четко закрепить конкретные задачи и КРІ за каждым членом команды, чтобы вклад каждого был измерим и видим («деанонимизация» вклада). *</p> <p><b>Значимость задачи:</b> Разъяснить команде важность каждого отдельного участка работы для общего стратегического успеха (смыслообразование). *</p> <p><b>Размер группы:</b> Разделить большую команду на малые подгруппы (по 3-4 человека) с автономными зонами ответственности. *</p> <p><b>Обратная связь:</b> Ввести регулярную оценку деятельности (ретроспективы), где обсуждаются личные достижения участников.</p>
14.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>Команда привыкла работать по устоявшейся схеме. Для достижения новых стратегических целей руководитель внедряет новую CRM-систему и меняет регламенты взаимодействия. Коллектив оказывает скрытое сопротивление: сотрудники жалуются на сложность, саботируют внесение данных, эффективность падает (стадия «Яма» в кривой изменений).</p> <p>Опишите психологические причины сопротивления изменениям и составьте план действий (3-4 шага) по работе с персоналом для преодоления этого этапа и адаптации к новой стратегии.</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Причины сопротивления:</b> Страх неизвестности, нежелание переучиваться (выход из зоны комфорта), страх потери компетентности (в старой системе они были профи, в новой — новички), непонимание смысла изменений (зачем ломать то, что работает).</p> <p>2. <b>План действий руководителя:</b> *</p> <p><b>Информирование и коммуникация:</b> Провести общее собрание, честно объяснить <i>причины</i> змін (почему по-старому нельзя) и <i>выгоды</i> для сотрудников в будущем (автоматизация рутины, рост продаж).</p> <p>* <b>Обучение и поддержка:</b> Организовать качественное обучение работе в новой системе, выделить наставников, дать время на адаптацию без штрафов за ошибки на первом этапе. *</p> <p><b>Вовлечение:</b> Привлечь неформальных лидеров команды к тестированию и доработке системы, чтобы сделать их «агентами изменений». *</p> <p><b>Фиксация успехов:</b> Публично поощрять тех, кто первым начал успешно работать по-новому (создание ролевых моделей).</p>
15.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>В отделе маркетинга сложилась</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Анализ дисбаланса:</b> В команде наблюдается явный избыток ролей «Генератор идей» (мыслители) и,</p>

		<p>критическая ситуация. Команда генерирует огромное количество креативных идей, встречи проходят оживленно и эмоционально. Однако, когда доходит до реализации, сроки срываются, детали упускаются, а проекты часто остаются незаконченными. Руководитель вынужден сам доделывать рутинную работу.</p> <p>Проанализируйте состав команды с точки зрения теории ролей Р. Белбина. Каких ролей, вероятнее всего, не хватает (дефицит), а какие представлены в избытке? Какую кадровую стратегию необходимо применить для балансировки команды?</p>	<p>возможно, <b>«Исследователь ресурсов»</b> (энтузиасты). Это объясняет креативность, но слабую реализацию.</p> <p>2. <b>Дефицит ролей:</b> Критически не хватает ролей действия: <b>«Реализатор»</b> (рабочая пчелка), который превращает идеи в планы, и <b>«Педант»</b> (контролер), который следит за деталями и сроками завершения. Также, возможно, не хватает <b>«Координатора»</b> для управления процессом.</p> <p>3. <b>Стратегия решения:</b> * Перераспределение функций: Назначить ответственных за контроль сроков и качества из существующих сотрудников, если у них есть скрытый потенциал к этим ролям. * Изменение состава: Привлечь в команду (нанять или перевести) сотрудника с выраженной ролью <b>«Реализатор»</b> или <b>«Педант»</b> для структурирования хаоса. * Введение регламента: Внедрить инструменты жесткого планирования и контроля (диаграммы Ганта, Kanban-доски), чтобы компенсировать личностные особенности процедурами.</p>
16.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Стиль лидерства, при котором руководитель децентрализует власть, консультируется с подчиненными, поощряет их участие в принятии решений и создает атмосферу доверия, но при этом несет окончательную ответственность за результат, называется _____.</p>	демократический (или коллегиальный)
17.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Процесс передачи руководителем части своих функций, задач и полномочий подчиненным для достижения конкретных целей организации, являющийся ключевым инструментом тайм-менеджмента и развития персонала, называется _____.</p>	делегирование
18.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p>	синергия (или синергетический эффект)

		Эффект повышения эффективности деятельности в результате соединения, интеграции и слияния отдельных частей в единую систему, когда суммарный результат работы команды превосходит простую сумму результатов отдельных её членов (эффект «1 + 1 = 3»), называется _____.	
19.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Вставьте пропущенное словосочетание: Показатель прочности единства коллектива, проявляющийся в силе взаимного притяжения между его членами, совпадении ценностей и желании оставаться в составе данной группы, в социальной психологии обозначается термином _____.</p>	групповая сплоченность
20.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Стратегия поведения в конфликте, направленная на конструктивное обсуждение проблемы, при которой участники признают право друг друга на собственное мнение и стремятся найти решение, полностью удовлетворяющее интересы обеих сторон (принцип «win-win»), называется _____.</p>	сотрудничество
21.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p>Какой стиль руководства по классификации Курта Левина характеризуется единоличным принятием решений, жесткой регламентацией деятельности подчиненных и ограничением их инициативы?</p> <p>А) Демократический  Б) Либерально-попустительский  В) Авторитарный  Г) Трансформационный</p>	В
22.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p>	В

		<p>Какое понятие описывает эффект, при котором результат совместной деятельности команды превосходит сумму индивидуальных результатов её членов?</p> <p>А) Социальная ингибция  Б) Групповая поляризация  В) Синергия  Г) Конформизм</p>	
23.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>На какой стадии развития команды по модели Б. Такмана происходят распределение ролей, возникновение внутренних конфликтов и борьба за лидерство?</p> <p>А) Формирование  Б) Бурление / Конфронтация  В) Нормирование  Г) Функционирование</p>	Б
24.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является ключевым принципом метода «Мозговой штурм» на этапе генерации идей?</p> <p>А) Немедленная критика нереалистичных предложений  Б) Запрет на критику и поощрение любых идей  В) Оценка финансовой эффективности каждой идеи  Г) Строгое соблюдение иерархии при высказывании мнений</p>	Б
25.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая стратегия поведения в конфликте (по сетке Томаса-Килманна) предполагает полное удовлетворение интересов обеих сторон путем поиска взаимовыгодного решения?</p> <p>А) Компромисс  Б) Соперничество  В) Приспособление  Г) Сотрудничество</p>	Г
26.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите</p>	Б

		<p><b>правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Как называется процесс передачи руководителем части своих прав и ответственности подчиненному для выполнения конкретной задачи?</b></p> <p>А) Микроменеджмент Б) Делегирование В) Аутсорсинг Г) Наставничество</p>	
27.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Согласно теории Дугласа МакГрегора, руководитель, придерживающийся «Теории Y», исходит из предположения, что:</b></p> <p>А) Сотрудники ленивы и нуждаются в постоянном принуждении Б) Сотрудники избегают ответственности и предпочитают безопасность В) Сотрудники способны к самоорганизации и воспринимают работу как естественный процесс Г) Главным мотиватором для сотрудников является только денежное вознаграждение</p>	<b>В</b>
28.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что из перечисленного является характеристикой «умной» цели согласно критериям SMART?</b></p> <p>А) Абстрактность и философская глубина Б) Измеримость количественными или качественными показателями В) Неограниченность во времени для проявления творчества Г) Ориентация исключительно на процесс, а не на результат</p>	<b>Б</b>
29.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой феномен групповой динамики описывает стремление членов группы к единодушию, которое подавляет реалистичную оценку альтернативных вариантов</b></p>	<b>А</b>

		<p><b>действий и снижает качество решений?</b></p> <p>А) Групповое мышление  Б) Социальная фасилитация  В) Групповая сплоченность  Г) Коллективная рефлексия</p>	
<b>30.</b>	<b>УК-3</b>	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какую основную функцию выполняет роль «Координатора» в модели Белбина?</b></p> <p>А) Генерация большого количества новых идей  Б) Критический анализ предложений и поиск ошибок  В) Установление целей, распределение задач и руководство процессом принятия решений  Г) Детальная проработка и завершение начатых дел</p>	<b>В</b>
<b>31.</b>	<b>УК-3</b>	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>В ситуационной теории лидерства Херси-Бланшара стиль «Делегирование» наиболее эффективен для сотрудников, обладающих:</b></p> <p>А) Низкой компетентностью и низкой мотивацией  Б) Высокой компетентностью и высокой мотивацией  В) Высокой компетентностью, но низкой уверенностью  Г) Низкой компетентностью, но высоким энтузиазмом</p>	<b>Б</b>
<b>32.</b>	<b>УК-3</b>	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой вид власти руководителя основывается на признании подчиненными его профессионализма, специальных знаний и опыта?</b></p> <p>А) Власть принуждения  Б) Законная (легитимная) власть  В) Экспертная власть  Г) Власть вознаграждения</p>	<b>В</b>

33.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Что является главной целью этапа «Нормирование» в развитии команды?</b></p> <p>А) Знакомство участников и определение формальных правил  Б) Открытое выражение несогласия и перераспределение влияния  В) Выработка общих норм, стандартов поведения и формирование чувства «мы»  Г) Расформирование группы после достижения цели</p>	В
34.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Какое действие руководителя способствует развитию внутренней мотивации членов команды?</b></p> <p>А) Усиление контроля за каждым шагом выполнения задачи  Б) Предоставление конструктивной обратной связи и признание достижений  В) Использование исключительно штрафных санкций за ошибки  Г) Игнорирование инициатив сотрудников ради соблюдения регламента</p>	Б
35.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, к мотивирующим факторам (способствующим удовлетворенности трудом) относится:</b></p> <p>А) Заработная плата и безопасность  Б) Условия труда и отношения с коллегами  В) Достижение успеха, признание и ответственность  Г) Политика компании и административный контроль</p>	В
36.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	Б

		<p><b>Какой метод принятия групповых решений предполагает анонимный опрос экспертов в несколько этапов с последующим обобщением результатов для достижения консенсуса?</b></p> <p>А) Мозговой штурм  Б) Метод Дельфи  В) Метод «6 шляп мышления»  Г) Совещание без повестки</p>	
37.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что означает понятие «Групповая сплоченность»?</b></p> <p>А) Степень приверженности членов группы друг другу и самой группе  Б) Количество конфликтов, возникающих в единицу времени  В) Уровень профессиональной квалификации участников  Г) Скорость выполнения поставленных задач руководством</p>	А
38.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой коммуникативный барьер связан с искажением информации из-за различий в интерпретации слов и значений символов участниками команды?</b></p> <p>А) Физический барьер  Б) Семантический барьер  В) Организационный барьер  Г) Технологический барьер</p>	Б
39.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Стратегия «Компромисс» в конфликтной ситуации характеризуется:</b></p> <p>А) Полным отказом от своих интересов в пользу оппонента  Б) Жестким настаиванием на своей позиции до победного конца  В) Взаимными уступками сторон для достижения временного или частичного соглашения  Г) Уходом от обсуждения проблемы и</p>	В

		игнорированием конфликта	
40.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какую роль в команде играет «Исследователь ресурсов» (по Белбину)?</p> <p>А) Анализирует идеи внутри команды на предмет ошибок  Б) Поддерживает эмоциональный климат и гасит конфликты  В) Ищет новые возможности, контакты и информацию во внешней среде  Г) Фокусируется на деталях и сроках сдачи проекта</p>	В
41.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что подразумевает принцип фасилитации в работе с командой?</p> <p>А) Директивное управление каждым действием сотрудников  Б) Облегчение процесса группового взаимодействия для повышения эффективности обсуждения  В) Единоличное принятие решения руководителем без обсуждения  Г) Назначение наказаний за невыполнение плана</p>	Б
42.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Эмоциональный интеллект лидера (EQ) включает в себя способность:</p> <p>А) Решать сложные математические задачи  Б) Распознавать свои эмоции и эмоции других людей, управляя ими для достижения целей  В) Игнорировать чувства подчиненных ради выполнения инструкций  Г) Запоминать большие объемы текстовой информации</p>	Б
43.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какое условие необходимо для эффективного делегирования</p>	В

		<p><b>полномочий?</b></p> <p>А) Передача ответственности без передачи прав на ресурсы  Б) Делегирование только рутинных и неинтересных задач  В) Четкая формулировка ожидаемого результата и сроков  Г) Вмешательство руководителя в процесс на каждом этапе выполнения</p>	
44.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой тип команды формируется для решения конкретной, часто уникальной задачи, и распускается после её выполнения?</b></p> <p>А) Функциональный отдел  Б) Проектная команда  В) Неформальная группа  Г) Круг качества</p>	<b>Б</b>
45.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что характеризует трансформационный стиль лидерства?</b></p> <p>А) Работа исключительно в рамках существующих правил и инструкций (транзакция)  Б) Обмен вознаграждения на выполнение работы  В) Вдохновение последователей видением будущего и стимулирование их личностного роста  Г) Сохранение статус-кво и минимальное вмешательство</p>	<b>В</b>
46.	УК-3	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой метод профилактики профессионального выгорания в команде является организационным?</b></p> <p>А) Обучение сотрудников техникам медитации  Б) Оптимизация рабочей нагрузки и четкое распределение обязанностей  В) Рекомендация больше спать в выходные</p>	<b>Б</b>

		Г) Призыв быть более стрессоустойчивым	
47.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Социальная леность (эффект Рингельмана) проявляется в том, что:</b></p> <p>А) Люди работают эффективнее в присутствии наблюдателей  Б) Индивидуальные усилия человека снижаются при совместной работе в группе по сравнению с работой в одиночку  В) Группа принимает более рискованные решения, чем отдельные индивиды  Г) Конфликты стимулируют творческую активность</p>	Б
48.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Для какой роли в команде (по Белбину) характерна высокая тревожность, стремление к совершенству и контроль мелких деталей во избежание ошибок?</b></p> <p>А) Председатель  Б) Разведчик  В) Душа компании  Г) Контролер (Педант)</p>	Г
49.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Какое утверждение верно описывает стадию «Функционирование» в развитии команды?</b></p> <p>А) Энергия группы полностью направлена на выполнение задачи, ролевая структура гибка и функциональна  Б) Группа тратит основное время на выяснение межличностных отношений  В) Участники осторожны и скрывают свои истинные чувства  Г) Происходит активное сопротивление требованиям лидера</p>	А
50.	УК-3	Прочитайте текст, выберите	Б

		<p><b>правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Согласно модели командных ролей Р. Белбина, какой участник команды отвечает за поиск новых идей, нестандартные решения сложных проблем и обладает развитым воображением?</b></p> <p>А) Координатор  Б) Генератор идей (Мыслитель)  В) Реализатор  Г) Педант</p>	
51.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие</b> между видом консультирования и его целью/задачей.</p> <p><b>Виды консультирования:</b>  А) Карьерное консультирование  Б) Адаптационное консультирование  В) Управленческое консультирование  Г) Консультирование при разрешении конфликтов</p> <p><b>Цели/Задачи:</b>  1. Помощь сотруднику в преодолении трудностей вхождения в новую должность и принятии корпоративных норм.  2. Психологическая поддержка руководителя в вопросах стилей лидерства, принятия решений и мотивации персонала.  3. Помощь в построении профессионального пути, планировании развития и преодолении кризисов профессионального роста.  4. Посредничество в спорах между сотрудниками или группами для нахождения конструктивного решения и снижения напряжения.</p>	А-3, Б-1, В-2, Г-4
52.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие между компонентом синдрома выгорания по модели К. Маслач и его проявлением у сотрудника.</b></p> <p><b>Компоненты:</b>  А) Эмоциональное истощение  Б) Деперсонализация (Цинизм)  В) Редукция профессиональных достижений</p>	А-1, Б-2, В-3

		<p><b>Проявления:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чувство опустошенности, нехватки сил, неспособность эмоционально реагировать на рабочие ситуации.</li> <li>2. Негативное, бездушное, циничное отношение к клиентам, коллегам или объекту труда («механическое» выполнение работы).</li> <li>3. Занижение собственной компетентности, ощущение неуспешности, обесценивание результатов своего труда.</li> </ol>	
53.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие между этическим принципом и его сущностью.</b></p> <p><b>Принципы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) Конфиденциальность</li> <li>Б) Безоценочность</li> <li>В) Добровольность</li> <li>Г) Разграничение личных и профессиональных отношений</li> </ol> <p><b>Сущность:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неразглашение информации, полученной от клиента, без его согласия (за исключением угроз жизни).</li> <li>2. Психолог не должен вступать в дружеские, сексуальные или деловые отношения с клиентом помимо консультационных.</li> <li>3. Клиент принимает решение об участии в консультировании самостоятельно, без давления со стороны руководства или психолога.</li> <li>4. Принятие клиента таким, какой он есть, без критики его поступков, навязывания моральных норм или осуждения.</li> </ol>	А-1, Б-4, В-3, Г-2
54.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие этапом консультации и действиями психолога на этом этапе.</b></p> <p><b>Этапы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) Установление контакта (Раппорт)</li> <li>Б) Сбор информации (Исповедь)</li> <li>В) Оказание воздействия (Психокоррекция)</li> <li>Г) Завершение беседы</li> </ol>	А-3, Б-1, В-4, Г-2

		<p><b>Действия:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прояснение запроса, выслушивание истории клиента, структурирование проблемы.</li> <li>2. Принятие решения о продолжении работы или окончании, подведение итогов, эмоциональная поддержка при расставании.</li> <li>3. Создание атмосферы доверия, знакомство, обеспечение комфортной обстановки.</li> <li>4. Совместный поиск решений, проработка эмоций, изменение установок или поведения клиента.</li> </ol>	
55.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите соответствие</b> между названием техники активного слушания и её описанием.</p> <p><b>Техники:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) Парафраз (пересказ)</li> <li>Б) Отражение чувств (эмпатическое слушание)</li> <li>В) Резюмирование</li> <li>Г) Открытые вопросы</li> </ol> <p><b>Описание:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вопросы, начинающиеся со слов «как», «каким образом», «почему», побуждающие клиента давать развернутый ответ.</li> <li>2. Краткое повторение сути высказывания клиента своими словами для проверки понимания и возврата смысла.</li> <li>3. Подведение итогов части беседы или всей сессии, соединение разрозненных фрагментов в единую картину.</li> <li>4. Вербализация эмоционального состояния клиента, которое он испытывает в данный момент («Мне кажется, вы взволнованы...»).</li> </ol>	А-2, Б-4, В-3, Г-1
56.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность этапов проведения индивидуальной психологической консультации сотрудника (согласно классической пятишаговой модели).</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) Определение проблемы (сбор информации, «исповедь» клиента)</li> <li>Б) Завершение беседы (обобщение,</li> </ol>	ВАДГБ

		<p>выход из контакта)  В) Установление контакта (раппорт)  Г) Оказание воздействия (поиск решений, проработка)  Д) Желаемый результат (формулирование терапевтической цели)</p>	
57.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность действий психолога при оказании экстренной помощи сотруднику, находящемуся в состоянии острого стресса после инцидента на производстве.</b></p> <p>А) Рациональная проработка ситуации и планирование ближайших действий  Б) Обеспечение физической безопасности и установление вербального/невербального контакта  В) Активация внутренних ресурсов и поиск внешней поддержки  Г) Эмоциональная «вентиляция» (предоставление возможности выговориться, отреагировать чувства)</p>	БГАВ
58.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность действий психолога труда при организации консультирования трудового коллектива по поводу организационных изменений.</b></p> <p>1. Непосредственное проведение групповых и индивидуальных консультаций  2. Диагностика социально-психологического климата и выявление зон напряжения  3. Получение запроса от руководства и заключение контракта на работу  4. Разработка программы психологического сопровождения изменений</p>	3241
59.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность этапов работы психолога-посредника (медиатора) при разрешении межличностного конфликта между коллегами.</b></p> <p>А) Совместная встреча: организация переговоров и выработка соглашения  Б) Предварительные индивидуальные встречи со сторонами конфликта  В) Мониторинг (контроль)</p>	ГБАВ

		<p>выполнения достигнутых договоренностей</p> <p>Г) Заключение соглашения о процедуре медиации (получение согласия сторон)</p>	
60.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и установите последовательность этапов профконсультационной работы с сотрудником, планирующим смену должности.</b></p> <p>1. Разработка индивидуального плана профессионального развития (карьерного трека)</p> <p>2. Сопоставление личностного профиля с требованиями желаемой должности (профессиограммой)</p> <p>3. Уточнение запроса и анализ текущей профессиональной ситуации</p> <p>4. Психодиагностика профессионально важных качеств (ПВК) и мотивации</p>	3421
61.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>В коллективе возник конфликт между начальником отдела (авторитарный стиль, ориентация на результат) и молодым креативным сотрудником (ориентация на процесс, потребность в гибком графике). Начальник обвиняет сотрудника в безответственности, сотрудник начальника — в тирании и подавлении инициативы. Конфликт мешает работе всего отдела.</p> <p>В роли психолога-консультанта опишите алгоритм проведения медиативной сессии для разрешения этого конфликта. На чем должен быть сделан акцент в ходе переговоров?</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Принцип работы:</b> Позиция нейтрального посредника (медиатора).</p> <p>2. <b>Алгоритм:</b> * <b>Индивидуальные пре-кокусы (предварительные встречи):</b> Раздельная беседа с начальником и сотрудником для снятия первичного напряжения и прояснения истинных интересов (не позиций!). * <b>Совместная сессия:</b> Установление правил (не перебивать, без оскорблений). * <b>Обмен мнениями:</b> Стороны высказываются, используя «Я-сообщения».</p> <p>3. <b>Акцент переговоров:</b> Переход от взаимных обвинений (кто виноват) к обсуждению рабочих процессов (что делать). Необходимо найти точки соприкосновения интересов: начальнику нужен результат в срок, сотруднику — свобода.</p> <p>4. <b>Результат:</b> Письменное или устное соглашение о правилах взаимодействия (например, «Сотрудник сдает отчет строго в 17:00, но метод выполнения выбирает сам»)</p>
62.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Причина сомнений:</b> Несовпадение карьерных ориентаций.</p>

		<p>Сотруднику ИТ-компании, талантливому программисту, предложили повышение до должности руководителя группы разработчиков (Team Lead). Он сомневается, испытывает тревогу и пришел на консультацию. В ходе беседы выяснилось, что он ценит возможность решать сложные технические задачи, не любит административную работу и совещания.</p> <p>Используя теорию «Якорей карьеры» Э. Шейна, объясните причину его сомнений. Какую рекомендацию стоит дать руководству и самому сотруднику по итогам консультирования?</p>	<p>Вероятный ведущий якорь сотрудника — <b>«Профессиональная компетентность»</b> (желание быть экспертом в своем деле). Предлагаемая должность требует якоря <b>«Менеджмент»</b> (желание управлять людьми и нести ответственность за общий результат).</p> <p>2. <b>Риск:</b> Назначение приведет к потере сильного специалиста и приобретению слабого, демотивированного руководителя.</p> <p>3. <b>Рекомендация:</b>  * <b>Сотруднику:</b> Честно признать свои предпочтения и отказаться от административной ветки, если она вызывает отторжение. *  <b>Руководству:</b> Рассмотреть вариант «горизонтальной карьеры» (экспертный трек) — повышение зарплаты и статусу до уровня «Главный архитектор» без возложения управленческих функций.</p>
63.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>На производстве произошла авария, свидетелями которой стала бригада рабочих (физически никто из них не пострадал, но была угроза жизни). Люди находятся в состоянии шока, растерянности, у некоторых наблюдается тремор рук. Руководство просит психолога провести групповую работу.</p> <p>Какую форму группового консультирования необходимо применить в первые 24-48 часов? Опишите основные фазы этой процедуры.</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Форма работы:</b> Психологический дебрифинг (или кризисная интервенция). Цель — минимизация последствий психической травмы.</p> <p>2. <b>Основные фазы процедуры:</b> *  <b>Фаза фактов:</b> Участники коротко рассказывают, что именно произошло, конструируя объективную картину (без эмоций). *  <b>Фаза мыслей:</b> Обсуждение того, о чем они подумали в момент события («Я подумал, что это конец»). *  <b>Фаза реакций (чувств):</b> Самая важная часть — проговаривание эмоций (страх, ужас, беспомощность). Снятие эмоционального заряда. *  <b>Симптомы:</b> Обсуждение физических и психических проявлений стресса (бессонница, дрожь), нормализация состояния («Это нормальная реакция на ненормальные обстоятельства»). *  <b>Завершение:</b> Планирование будущего, мобилизация ресурсов, инструкции по самопомощи.</p>
64.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>В компании планируется слияние двух отделов и сокращение штата на 10%.</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p>1. <b>Причина состояния:</b> Информационный вакуум и потеря чувства безопасности. Тревога возникает там, где нет</p>

		<p>Официальной информации мало, по офису ходят слухи. Продуктивность резко упала, в курилках обсуждают только увольнения, нарастает тревожность и агрессия. Руководство просит психолога «успокоить людей».</p> <p>В чем заключается истинная психологическая причина такого состояния коллектива? Какой формат работы нужно предложить руководству вместо «успокоительных бесед»?</p>	<p>определенности. Слухи — это защитный механизм коллектива для заполнения вакуума.</p> <p><b>2. Формат работы:</b> Комплексное сопровождение изменений. * Не «успокаивать», а <b>информировать</b>. * Убедить руководство провести общее собрание с честным разъяснением ситуации, критериев сокращения и перспектив для оставшихся (возврат контроля).</p> <p><b>3. Задачи консультирования:</b> * Работа с руководством по подготовке коммуникационной стратегии. * Организация горячей линии или открытых часов приема для индивидуальных консультаций сотрудников (помощь в составлении резюме увольняемым, работа с «синдромом выжившего» у оставшихся).</p>
65.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</b></p> <p>К психологу организации обратился ведущий специалист отдела продаж. Стаж работы — 7 лет. Жалобы: хроническая усталость, которая не проходит после выходных, раздражение на клиентов («они все тупые и наглые»), ощущение бессмысленности своей работы («я ничего не меняю, это просто гонка за цифрами»). Ранее сотрудник был одним из лучших по показателям.</p> <p>Определите психологическое состояние сотрудника, назовите три ключевых компонента этого синдрома (по модели К. Маслач) и предложите стратегию консультативной работы (минимум 3 шага).</p>	<p><b>Пример ответа:</b></p> <p><b>1. Диагноз:</b> У сотрудника наблюдается синдром профессионального выгорания (Burnout syndrome).</p> <p><b>2. Компоненты (Триада Маслач):</b> * <i>Эмоциональное истощение</i> (хроническая усталость). * <i>Деперсонализация/Цинизм</i> (негативное отношение к клиентам). * <i>Редукция профессиональных достижений</i> (ощущение бессмысленности усилий).</p> <p><b>3. Стратегия работы:</b> * <b>Эмоциональная разгрузка:</b> Техники «вентиляции» чувств, обучение методам саморегуляции и релаксации. * <b>Анализ ресурсов и баланса:</b> Восстановление режима «работа-отдых», поиск хобби/ресурсов вне работы. * <b>Смысловая переработка:</b> Пересмотр ценностей, возможна ротация задач или поиск новых смыслов в текущей деятельности (джоб-крафтинг), либо обсуждение карьерного перехода.</p>
66.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Процесс специального взаимодействия психолога и клиента, направленный на оказание помощи</p>	<p>консультированием</p>

		клиенту в разрешении его психологических проблем, принятии решений и мобилизации ресурсов, называется психологическим	
67.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Вставьте пропущенный термин: Особое состояние психолога-консультанта, характеризующееся способностью понимать внутренний мир клиента так, как если бы это был его собственный мир, но без потери ощущения «как если бы», называется</p>	эмпатия (или эмпатическое понимание)
68.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Групповая форма экстренного психологического вмешательства, проводимая с пострадавшими или свидетелями травматического события в первые 24–72 часа после инцидента для снижения риска развития ПТСР, называется психологический</p>	дебрифинг
69.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Специфический вид психологической помощи трудовым коллективам в разрешении конфликтов, где психолог выступает в роли нейтрального посредника, организующего переговоры для достижения соглашения, называется</p>	медиация
70.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст и продолжите предложение.</b></p> <p>Вставьте пропущенное словосочетание: Совокупность представлений личности о своих профессиональных способностях, мотивах и ценностях, которые человек не готов предать при выборе карьеры (согласно теории Э. Шейна), называют</p>	карьерные якоря (или якоря карьеры)
71.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что является предметом изучения</b></p>	<b>Б</b>

		<p><b>психологии труда?</b></p> <p>а) Экономические показатели предприятия</p> <p>б) Закономерности психической деятельности человека в процессе трудовой деятельности</p> <p>в) Техническое устройство станков и оборудования</p> <p>г) Юридические аспекты трудового договора</p>	
72.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Кто является основоположником «Научной организации труда» (НОТ)?</b></p> <p>а) Элтон Мейо</p> <p>б) Фредерик Тейлор</p> <p>в) Абрахам Маслоу</p> <p>г) Гуго Мюнстерберг</p>	<b>Б</b>
73.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Профессиограмма — это:</b></p> <p>а) График отпусков</p> <p>б) Описание социально-экономических, производственно-технических и санитарно-гигиенических особенностей профессии</p> <p>в) Психологический тест на стресс</p> <p>г) Личная карточка работника</p>	<b>Б</b>
74.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>«Хоторнский эффект», открытый Элтоном Мейо, показал влияние на производительность труда:</b></p> <p>а) Освещенности помещения</p> <p>б) Размера заработной платы</p> <p>в) Социально-психологического климата и внимания к работникам</p> <p>г) Автоматизации производства</p>	<b>В</b>
75.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что является основной целью психологического консультирования сотрудника в</b></p>	<b>В</b>

		<p><b>организации?</b></p> <p>А) Постановка медицинского диагноза и назначение медикаментозного лечения</p> <p>Б) Дача директивных советов о том, как нужно жить и работать</p> <p>В) Активизация внутренних ресурсов клиента для самостоятельного решения проблем и поиска выхода из ситуации</p> <p>Г) Оценка профессиональной пригодности для перевода на другую должность</p>	
76.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какая техника активного слушания предполагает возвращение клиенту смысла его высказывания с помощью перефразирования своими словами для уточнения понимания?</b></p> <p>А) Интерпретация</p> <p>Б) Парафраз (эхо-техника)</p> <p>В) Директива</p> <p>Г) Провокация</p>	Б
77.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Согласно модели К. Маслач, синдром эмоционального выгорания включает в себя три компонента: эмоциональное истощение, редуцирование профессиональных достижений и:</b></p> <p>А) Повышенную профессиональную мотивацию</p> <p>Б) Деперсонализацию (цинизм)</p> <p>В) Когнитивный диссонанс</p> <p>Г) Социальную фасилитацию</p>	Б
78.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой этический принцип запрещает психологу-консультанту разглашать информацию, полученную от сотрудника, без его согласия (за исключением случаев угрозы жизни)?</b></p>	В

		<p>А) Принцип профессиональной компетентности</p> <p>Б) Принцип социальной ответственности</p> <p>В) Принцип конфиденциальности</p> <p>Г) Принцип финансовой прозрачности</p>	
79.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Как называется метод урегулирования трудовых споров при участии нейтральной третьей стороны (психолога), помогающей сторонам достичь взаимоприемлемого соглашения?</b></p> <p>А) Арбитраж</p> <p>Б) Судебное разбирательство</p> <p>В) Медиация</p> <p>Г) Дисциплинарное взыскание</p>	<b>В</b>
80.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что подразумевает понятие «раппорт» в начале консультативной беседы?</b></p> <p>А) Подписание юридического договора на оказание услуг</p> <p>Б) Установление специфического доверительного контакта и взаимопонимания с клиентом</p> <p>В) Заполнение анкеты с биографическими данными</p> <p>Г) Проверка уровня интеллекта сотрудника</p>	<b>Б</b>
81.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой тип вопросов наиболее эффективен для стимулирования клиента к развернутому рассказу о своей проблеме и чувствах?</b></p> <p>А) Закрытые вопросы (требующие ответа «да» или «нет»)</p> <p>Б) Наводящие вопросы (содержащие ответ внутри себя)</p> <p>В) Открытые вопросы (начинающиеся с «как», «каким образом», «почему»)</p> <p>Г) Риторические вопросы</p>	<b>В</b>
82.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p>	<b>Б</b>

		<p><b>Какое понятие описывает деструктивное изменение структуры личности и характера сотрудника под влиянием длительного выполнения однотипной профессиональной деятельности?</b></p> <p>А) Профессиональная адаптация  Б) Профессиональная деформация  В) Профессиональная ориентация  Г) Карьерный рост</p>	
<b>83.</b>	<b>ПК-2</b>	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Техника «Я-сообщение» (Я-высказывание) используется в консультативной практике для:</b></p> <p>А) Манипуляции собеседником в своих интересах  Б) Обвинения партнера в возникших проблемах и перекладывания ответственности  В) Безопасного выражения собственных чувств и потребностей без агрессии и оценок  Г) Доказательства своей правоты любой ценой</p>	<b>В</b>
<b>84.</b>	<b>ПК-2</b>	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Что является ключевой характеристикой «карьерного якоря» по теории Э. Шейна?</b></p> <p>А) Готовность сотрудника сменить профессию ради высокого заработка  Б) Глубинный набор ценностей и мотивов, от которых человек не готов отказаться при выборе пути развития  В) Внешние обстоятельства, удерживающие человека на нелюбимой работе  Г) Должностная инструкция, жестко ограничивающая действия сотрудника</p>	<b>Б</b>
<b>85.</b>	<b>ПК-2</b>	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какой вид групповой работы применяется для экстренной помощи коллективу в первые 24–72</b></p>	<b>В</b>

		<p>часа после травматического события (авария, насилие) для профилактики ПТСР?</p> <p>А) Стратегическая сессия  Б) Мозговой штурм  В) Психологический дебрифинг  Г) Корпоративный тренинг (тимбилдинг)</p>	
86.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Способность консультанта понимать эмоциональное состояние клиента, сопереживать ему, оставаясь при этом в профессиональной позиции («как если бы»), называется:</p> <p>А) Симпатия  Б) Эмпатия  В) Идентификация  Г) Проекция</p>	Б
87.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>В чем заключается суть принципа «безоценочности» в психологическом консультировании?</p> <p>А) Психолог соглашается со всеми действиями и мыслями клиента  Б) Психолог принимает клиента таким, какой он есть, воздерживаясь от морального осуждения или критики  В) Психолог не выставляет счет за консультацию  Г) Психолог игнорирует факты нарушения закона</p>	Б
88.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая стратегия поведения в конфликте (по сетке Томаса-Килманна) направлена на полное удовлетворение интересов обеих сторон?</p> <p>А) Соперничество (Конкуренция)  Б) Приспособление  В) Избегание  Г) Сотрудничество</p>	Г

89.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что понимается под термином «коучинг» в контексте психологического сопровождения персонала?</p> <p>А) Глубинная психотерапия детских травм сотрудника  Б) Метод консультирования, направленный на раскрытие потенциала и достижение конкретных профессиональных целей  В) Система административных наказаний за невыполнение плана  Г) Обучение сотрудников технике безопасности</p>	Б
90.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какое явление в трудовом коллективе описывается как систематическое психологическое давление, травля одного сотрудника группой коллег, приводящая к его изоляции?</p> <p>А) Аутсорсинг  Б) Моббинг  В) Нетворкинг  Г) Дауншифтинг</p>	Б
91.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>На этапе «завершения консультации» первоочередной задачей психолога является:</p> <p>А) Быстрое назначение новой встречи без обсуждения итогов  Б) Подведение итогов беседы, обобщение результатов и обеспечение выхода из эмоционального контакта  В) Критика клиента за то, что он медленно решал проблему  Г) Детальный разбор новых проблем, возникших в памяти клиента в последние минуты</p>	Б
92.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой метод позволяет</p>	А

		<p>диагностировать структуру межличностных отношений (симпатий и антипатий) в малой группе для выявления лидеров и аутсайдеров?</p> <p>А) Социометрия Б) Электроэнцефалография В) Проективное рисование Г) IQ-тестирование</p>	
93.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Что характерно для сотрудника с ведущим карьерным якорем «Автономия / Независимость» (по Э. Шейну)?</b></p> <p>А) Стремление к высокой должности и управлению большими коллективами Б) Постоянная потребность работать по своим правилам, в своем темпе, с минимальным контролем В) Потребность в максимальной стабильности, социальном пакете и гарантиях занятости Г) Стремление служить людям и жертвовать собой ради общества</p>	Б
94.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Какой вид стресса (по Г. Селье) оказывает мобилизующее влияние на деятельность работника, повышает адаптацию и не приводит к истощению?</b></p> <p>А) Дистресс Б) Эустресс В) Хронический стресс Г) Травматический стресс</p>	Б
95.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p><b>Интервью при увольнении (Exit Interview) проводится психологом или HR-менеджером с целью:</b></p> <p>А) Запугать сотрудника, чтобы он не уходил к конкурентам Б) Получить честную обратную связь о причинах ухода и выявить скрытые проблемы в организации</p>	Б

		<p>В) Заставить сотрудника вернуть денежные бонусы</p> <p>Г) Уговорить сотрудника остаться любой ценой, используя манипуляции</p>	
96.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Какое действие консультанта помогает профессионально разграничить личные и деловые отношения с клиентом (сеттинг)?</b></p> <p>А) Четкое определение времени, места, стоимости и правил проведения консультаций</p> <p>Б) Приглашение клиента в гости на ужин для неформального общения</p> <p>В) Подробное обсуждение личных проблем психолога во время сеанса</p> <p>Г) Ведение переписки в мессенджерах в ночное время</p>	А
97.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Как проявляется компонент «деперсонализация» при профессиональном выгорании у специалиста помогающей профессии?</b></p> <p>А) Чрезмерно сильной эмоциональной вовлеченностью в проблемы каждого клиента</p> <p>Б) Формальным, бездушным, циничным отношением к людям как к объектам деятельности</p> <p>В) Желанием постоянно учиться новому и повышать квалификацию</p> <p>Г) Повышенным чувством ответственности за результат работы</p>	Б
98.	ПК-2	<p><b>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</b></p> <p><b>Техника «отражение чувств» в консультировании предполагает:</b></p> <p>А) Логический анализ фактов, изложенных клиентом</p> <p>Б) Вербализацию консультантом эмоционального состояния, которое переживает клиент в данный момент</p> <p>В) Прямой совет клиенту «перестать нервничать и взять себя в руки»</p>	Б

		Г) Резкое переключение темы разговора на более позитивную	
99.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой фактор рассматривается как внешний ресурс стрессоустойчивости сотрудника при консультировании?</p> <p>А) Личностная зрелость и опыт  Б) Социальная поддержка (наличие понимающей семьи, друзей, поддерживающих коллег)  В) Генетическая предрасположенность  Г) Уровень физического здоровья</p>	Б
100.	ПК-2	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Основной задачей адаптационного консультирования нового сотрудника является:</p> <p>А) Выявление и фиксация его профессиональных ошибок для отчета руководству  Б) Оказание помощи в усвоении корпоративных норм, снижении тревожности и вхождении в коллектив  В) Сбор компрометирующей информации о предыдущем месте работы  Г) Навязывание обязательной дружбы с непосредственным руководителем</p>	Б

Разработан:  
К.п.н., доцент

С.В. Офицера