

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Ставропольский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Кафедра клинической психологии**

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	Организационная психология
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
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию и неврачебной психотерапии как виду профессиональной деятельности клинического психолога
ОПК-7	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы

2. Виды оценочных материалов и соответствие с формируемыми компетенциями

Наименование компетенций	Виды оценочных материалов	Количество заданий
УК-3	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
ОПК-6	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
ОПК-7	Задание закрытого типа на установление соответствия	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа на установление последовательности	5 с эталоном ответов
	Задание открытого типа с	5 с эталоном ответов

	развернутым ответом/ задача	
	Задания открытого типа с кратким ответом	5 с эталоном ответов
	Задание закрытого типа	30 с эталоном ответов
Всего		150 заданий

3. Банк заданий по оценке уровня формирования компетенций

№ п/п	Наименование компетенций	Задание	Верный вариант
1.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между стадиями развития команды (по Б. Такмену) и их характеристиками.</p> <p>Стадии: А) Формирование Б) Шторм В) Нормирование Г) Продуктивная деятельность</p> <p>Характеристики: 1) Возникновение конфликтов, борьба за лидерство 2) Стабилизация норм, выработка правил взаимодействия 3) Высокая эффективность, фокус на достижении цели 4) Знакомство участников, неопределенность ролей</p>	А-2, Б-1, В-4, Г-3
2.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между типами командных ролей (по Р. Белбину) с их функциями.</p> <p>Роли: А) Реализатор Б) Генератор идей В) Координатор Г) Исследователь ресурсов</p> <p>Функции: 1) Предлагает новые нестандартные решения 2) Превращает идеи в практические действия 3) Ищет возможности и контакты во внешней среде 4) Организует работу, распределяет задачи</p>	А-2, Б-1, В-4, Г-3
3.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между принципами формирования команды и их описанием.</p> <p>Принципы: А) Комплементарность Б) Единство цели В) Автономность</p>	А-2, Б-1, В-4, Г-3

		<p>Г) Добровольность</p> <p>Описание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Взаимодополнение техник и личностных качеств 2) Самоуправление и независимость в принятии решений 3) Согласие участников работать в данном составе 4) Ориентация всех участников на общий результат 	
4.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите соответствие элементов командной стратегии с их содержанием.</p> <p>Элементы:</p> <ol style="list-style-type: none"> А) Миссия Б) Видение В) Тактика Г) Ценности <p>Содержание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Образ желаемого будущего состояния 2) Предназначение команды, смысл её существования 3) Фундаментальные убеждения, регулирующие поведение 4) Конкретные шаги и методы достижения краткосрочных целей 	А-2, Б-1, В-4, Г-3
5.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между типом команды и решаемой задачей.</p> <p>Тип команды:</p> <ol style="list-style-type: none"> А) Проектная группа Б) Клубок качества В) Управленческая команда Г) Аварийная группа <p>Задача:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Решение проблем качества на добровольной основе 2) Разработка стратегии развития организации 3) Выполнение конкретной задачи в установленные сроки 4) Действия в условиях кризиса или ЧС 	А-3, Б-1, В-2, Г-4
6.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите последовательность стадий групповой динамики (развития команды) по модели Б. Такмена.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Стадия «бурления» (конфликтная стадия) 2. Стадия расставания (завершение работы) 3. Стадия формирования (знакомство) 4. Стадия продуктивной деятельности 5. Стадия нормирования (выработка правил) 	31542

7.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите логическую последовательность этапов формирования проектной команды.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Распределение ролей и ответственности 2. Определение целей и задач проекта 3. Проведение первого установочного собрания 4. Определение необходимых компетенций и численности персонала 5. Отбор кандидатов и приглашение в команду 	24531
8.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите последовательность действий при стратегическом планировании работы команды.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SWOT-анализ (анализ сильных/слабых сторон и угроз) 2. Формулирование миссии команды 3. Разработка тактического плана действий 4. Постановка стратегических целей (долгосрочных) 5. Реализация стратегии и контроль результатов 	21435
9.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите последовательность этапов принятия командного решения методом мозгового штурма.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Критика и отбор наилучших идей 2. Постановка проблемы 3. Разминка и создание благоприятной атмосферы 4. Генерация идей (без критики) 5. Принятие финального решения 	23415
10.	УК-3	<p>Прочитайте текст и установите последовательность шагов алгоритма разрешения ролевого конфликта в команде.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перераспределение функций или изменение ролевых ожиданий 2. Диагностика наличия конфликта (выявление симптомов) 3. Совместное обсуждение проблемы с участниками 4. Выявление причин ролевого пересечения или перегрузки 5. Мониторинг эффективности новой ролевой структуры 	24315
11.	УК-3	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p> <p>Вы — руководитель проекта по разработке нового мобильного приложения в сжатые сроки. В вашем распоряжении есть сотрудники с ярко выраженными ролями (по Р. Белбину): три «Генератора идей», два «Исследователя ресурсов» и один «Душа компании».</p>	<p>Пример ответа: Анализ рисков: <i>Переизбыток идей:</i> Три «Генератора идей» приведут к спорам и постоянному изменению концепции, но некому будет воплощать идеи в жизнь. <i>Отсутствие фокуса:</i> «Исследователи ресурсов» будут приносить информацию извне, но могут быстро</p>

		<p>Вопрос: Проанализируйте риски такого состава команды. Кого (какие роли) необходимо срочно добавить или как перераспределить функции для успешного завершения проекта? Обоснуйте стратегию.</p>	<p>потерять интерес к рутине. <i>Дефицит исполнения:</i> Отсутствуют роли, ориентированные на действие и завершение («Шейпер», «Реализатор», «Педант»). 2. Стратегия доукомплектования: - Необходимо добавить «Реализатора» (Рабочую пчелку), чтобы превратить идеи в план действий и графики. - Необходимо добавить «Педанта» (Контролера) для проверки качества кода и поиска ошибок перед релизом. - Необходимо назначить «Координатора», который будет модерировать споры между генераторами идей и принимать окончательные решения.</p>
12.	УК-3	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Сформированная вами команда работает вместе один месяц. Сотрудники начали срывать сроки, спорить о зонах ответственности, ставить под сомнение ваш авторитет и компетентность коллег.</p> <p>Вопрос: Определите стадию групповой динамики (по Б. Такману). Разработайте управленческую стратегию (3–4 конкретных шага) для перехода команды на следующий этап развития.</p>	<p><i>Пример ответа:</i> Определение стадии: стадия «Бурления» или конфронтации. Это естественный и необходимый этап. Стратегия действий (коучинговый стиль): <i>Шаг 1. Легализация конфликта:</i> Провести собрание, где открыто обсудить претензии, дав каждому высказаться (техника фасилитации), чтобы снизить эмоциональное напряжение. <i>Шаг 2. Формализация:</i> Четко прописать роли и зоны ответственности (RACI-матрица), чтобы устранить серые зоны, вызывающие споры. <i>Шаг 3. Введение правил:</i> Совместно выработать «Кодекс команды» (правила коммуникации и принятия решений). <i>Цель:</i> Перевести команду на стадию «Нормирования».</p>
13.	УК-3	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Перед отделом продаж стоит абстрактная задача в рамках новой стратегии компании: «Улучшить климат в коллективе и повысить эффективность работы сотрудников в следующем квартале».</p> <p>Вопрос: Переформулируйте эту задачу в стратегическую цель по методике SMART для вашей команды. Опишите, как это повлияет на стратегию действий.</p>	<p><i>Пример ответа:</i> Формулировка по SMART: * <i>S (Specific):</i> Снизить текучесть кадров и увеличить объем продаж. * <i>M (Measurable):</i> Снизить текучесть с 15% до 5% и повысить средний чек на 10%. * <i>A (Achievable):</i> За счет внедрения системы наставничества и бонусирования (ресурсы есть). * <i>R (Relevant):</i> Это обеспечит стабильность команды в высокий сезон. * <i>T (Time-bound):</i> К концу 3-го квартала текущего года. * <i>Итоговая цель:</i> «Снизить текучесть кадров до 5% и увеличить средний чек на 10% к 30 сентября за счет внедрения программы наставничества». Влияние на стратегию: Вместо абстрактных тимбилдингов (улучшение климата) команда сфокусируется на</p>

			конкретных прикладных задачах: обучении новичков (наставничество) и тренингах по продажам (средний чек).
14.	УК-3	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Вам поручено сформировать распределенную команду (сотрудники в Москве, Новосибирске и Владивостоке).</p> <p>Вопрос: Сформулируйте три ключевых принципа коммуникационной стратегии для такой команды, чтобы нивелировать разницу в часовых поясах и отсутствие личного контакта.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Принцип асинхронности: Основная работа и обмен информацией ведутся в таск-трекерах (Trello/Jira) и документах, не требуя мгновенного ответа. Это позволяет каждому работать в своем часовом поясе.</p> <p>2. Правило «Золотого часа»: Определить интервал времени (например, 10:00 Мск), когда все офисы на связи, для проведения коротких ежедневных или еженедельных синхронизационных встреч (дейли/планерок).</p> <p>3. Принцип избыточности коммуникации: В виртуальной среде не работает невербалика. Стратегия требует прописывать договоренности максимально подробно («Если этого нет в чате/почте — этого не существует») и внедрять регулярные видеозвонки (с включенными камерами) для поддержания эмоциональной связи.</p>
15.	УК-3	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Руководство частной компании обратилось к вам за помощью в подборе наиболее подходящей проектной команды. Перед командой будет поставлена задача - внедрить новую CRM-систему в компании за 2 месяца.</p> <p>Вопрос: Кого вы включите в проектную команду (функциональные роли) и какова будет стратегия внедрения (этапы), чтобы преодолеть сопротивление персонала?</p>	<p>1. Состав команды:</p> <ul style="list-style-type: none"> * <i>Технический лидер:</i> Настройка системы. * <i>Заказчик (Руководитель продаж):</i> Определение требований. * <i>Агенты изменений (Лидеры мнений из сотрудников):</i> Тестирование системы и помощь коллегам (снижение сопротивления). * <i>Тренер/Методолог:</i> Обучение персонала. <p>2. Стратегия внедрения (модель Коттера или ADKAR):</p> <ul style="list-style-type: none"> * <i>Подготовка:</i> Презентация выгод (зачем нам это нужно?). * <i>Пилот:</i> Запуск на малой группе («Агенты изменений»), сбор обратной связи, устранение багов. * <i>Обучение:</i> Серия воркшопов для всех. * <i>Запуск и поддержка:</i> Технический суппорт в первые недели и празднование первых успехов.
16.	УК-3	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Согласно модели групповой динамики Брюса Такмана, стадия развития команды, которая следует сразу за стадией «Бурления» и характеризуется выработкой общих правил и норм, называется _____.</p>	Нормирование
17.	УК-3	<p>Прочитайте текст и продолжите</p>	Синергия (или Синергетический

		<p>предложение.</p> <p>_____ - это эффект, при котором суммарный результат работы команды превосходит сумму результатов отдельных ее членов (эффект «1+1=3»).</p>	эффект)
18.	УК-3	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>При постановке командных целей часто используется методика SMART. Буква «R» (Relevant) означает, что цель должна быть значимой/актуальной. В свою очередь буква «M» обозначает, что цель должна быть _____.</p>	Измеримая
19.	УК-3	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Разновидность команд в организации, члены которых находятся в разных географических точках и взаимодействуют преимущественно посредством _____ информационно-коммуникационных технологий, называется _____ командой.</p>	Виртуальной (или Распределенной)
20.	УК-3	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Документ или договоренность, фиксирующая миссию команды, ценности, основные правила взаимодействия и распределение ответственности на начальном этапе формирования? (Часто называется командный _____).</p>	Устав
21.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является ключевым отличием команды от обычной рабочей группы?</p> <p>а) Наличие общего руководителя б) Общая цель и взаимная ответственность за результат в) Работа в одном помещении г) Одинаковый профессиональный бэкграунд</p>	Б
22.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какое оптимальное количество участников рекомендуется для высокоэффективной рабочей команды (правило «двух пицц»)?</p> <p>а) 2–3 человека б) 5–9 человек в) 15–20 человек г) Более 25 человек</p>	Б
23.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	В

		<p>Какой эффект возникает, когда общий результат работы команды превосходит сумму результатов отдельных участников?</p> <p>а) Эффект Рингельмана б) Социальная леность в) Синергия г) Групповое мышление</p>	
24.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Согласно модели Такмана, какая стадия развития команды следует сразу за стадией «Формирование» (Forming)?</p> <p>а) Нормирование б) Бурление/Конфронтация в) Функционирование г) Расставание</p>	Б
25.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является первичным шагом при выработке командной стратегии?</p> <p>а) Распределение премий б) Определение миссии и конкретных целей (SMART) в) Выбор места для корпоратива г) Покупка оборудования</p>	Б
26.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой тип ролей по Белбину отвечает за генерацию идей и нестандартные решения?</p> <p>а) Координатор б) Мыслитель (Генератор идей) в) Реализатор г) Душа команды</p>	Б
27.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что подразумевает принцип гетерогенности при формировании команды?</p> <p>а) Подбор участников с максимально похожими психологическими профилями б) Подбор участников с разным опытом, навыками и темпераментом в) Выбор участников одного возраста и пола г) Исключение любых различий во мнениях</p>	Б
28.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая стратегия принятия решений в команде обеспечивает наивысшую вовлеченность участников, но требует больше всего времени?</p> <p>а) Единоличное решение лидера</p>	В

		б) Решение большинством голосов в) Консенсус г) Решение эксперта	
29.	УК-3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы). Что способствует укреплению доверия на этапе формирования команды? а) Соккрытие информации лидером б) Открытая коммуникация и прозрачность намерений в) Жесткая конкуренция между участниками г) Игнорирование личных потребностей сотрудников	Б
30.	УК-3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы). Какой метод наиболее эффективен для генерации множества вариантов решения задачи на старте проекта? а) Мозговой штурм б) Критический анализ в) Директивное указание г) Метод Дельфи	А
31.	УК-3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы). Кто в команде выполняет функцию «фасилитатора»? а) Человек, который критикует все идеи б) Человек, который обеспечивает процесс обсуждения и помогает группе прийти к решению в) Человек, который единолично принимает решения г) Человек, который записывает протокол и молчит	Б
32.	УК-3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы). Что характеризует стадию «Нормирование» в развитии команды? а) Высокий уровень конфликтов и борьба за лидерство б) Выработка общих правил, стандартов поведения и распределение ролей в) Полная дезориентация участников г) Завершение проекта и роспуск группы	Б
33.	УК-3	Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы). Какой документ часто используют для фиксации договоренностей о правилах взаимодействия внутри команды? а) Трудовой кодекс б) Командный устав (хартия команды) в) Бухгалтерский отчет г) Штатное расписание	Б

34.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что такое «социальная лень» в контексте командной работы?</p> <p>а) Склонность прилагать меньше усилий при работе в группе, чем при индивидуальной работе б) Желание работать сверхурочно в) Стремление помочь коллеге выполнить его задачу г) Активное участие во всех обсуждениях</p>	А
35.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какую роль играет «Критик» (Оценщик) в командной стратегии?</p> <p>а) Демотивирует сотрудников б) Анализирует идеи на предмет рисков и реалистичности в) Организует развлекательные мероприятия г) Ищет внешние ресурсы</p>	Б
36.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой критерий наиболее важен при формулировании командной цели по системе SMART?</p> <p>а) Абстрактность б) Измеримость в) Неограниченность во времени г) Двусмысленность</p>	Б
37.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что помогает снизить уровень деструктивного конфликта при распределении задач?</p> <p>а) Четкое описание зон ответственности каждого участника б) Назначение двух ответственных за одну и ту же задачу без разграничения функций в) Игнорирование навыков сотрудников г) Постоянная смена задач без предупреждения</p>	А
38.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой стиль лидерства наиболее уместен на стадии «Формирование» для неопытной команды?</p> <p>а) Делегирующий б) Директивный (наставляющий) в) Пассивный г) Либеральный</p>	Б
39.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является признаком высокой</p>	В

		<p>сплоченности команды?</p> <p>а) Отсутствие общения вне работы б) Частая смена состава (текучесть кадров) в) Чувство “мы”, лояльность и взаимная поддержка г) Желание каждого работать изолированно</p>	
40.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой инструмент позволяет визуализировать сроки и этапы реализации командной стратегии?</p> <p>а) Диаграмма Исикавы б) Диаграмма Гантта в) Матрица Эйзенхауэра г) Окно Джохари</p>	Б
41.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какое качество наиболее важно для поддержания здорового эмоционального климата в команде?</p> <p>а) Эмоциональный интеллект б) Техническая экспертиза в) Перфекционизм г) Авторитаризм</p>	А
42.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Как называется процесс введения нового участника в уже сложившуюся команду и курс дел?</p> <p>а) Аутплейсмент б) Онбординг (адаптация) в) Дауншифтинг г) Брейнсторминг</p>	Б
43.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что подразумевает понятие «Кросс-функциональная команда»?</p> <p>а) Группа сотрудников из одного отдела б) Команда, состоящая только из менеджеров в) Группа специалистов разного профиля, работающих над общей задачей г) Команда внешних аудиторов</p>	В
44.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая коммуникативная сеть является наиболее централизованной и подходит для решения простых, срочных задач?</p> <p>а) «Колесо» (Звезда) б) «Круг» в) «Всеканальная» (Полная) г) «Цепочка»</p>	А
45.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	Б

		<p>Какой фактор является ключевым для внутренней мотивации команды?</p> <p>а) Только денежное вознаграждение б) Осознание значимости и смысла выполняемой работы в) Страх наказания г) Строгий контроль посещаемости</p>	
46.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что следует сделать лидеру, если команда демонстрирует признаки «группового мышления» (стремление к согласию в ущерб качеству решения)?</p> <p>а) Ускорить принятие решения б) Назначить «адвоката дьявола» для высказывания альтернативных мнений в) Запретить критику г) Изолировать группу от внешних экспертов</p>	Б
47.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какое действие способствует эффективному разрешению ресурсного конфликта в команде?</p> <p>а) Переговоры и поиск компромисса или интегрального решения б) Игнорирование проблемы в) Увольнение одного из участников г) Жалоба вышестоящему руководству</p>	А
48.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Согласно ролевой модели Ицхака Адизеса (РАЕІ), какая функция отвечает за результативность в краткосрочной перспективе?</p> <p>а) Р (Producer) — Производитель результатов б) А (Administrator) — Администратор в) Е (Entrepreneur) — Предприниматель г) І (Integrator) — Интегратор</p>	А
49.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что означает термин «Эмпауэрмент» (Empowerment) в командной работе?</p> <p>а) Наделение сотрудников полномочиями и ответственностью б) Ужесточение контроля в) Сокращение штата г) Снижение заработной платы</p>	А
50.	УК-3	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Каким образом лучше всего предоставлять корректирующую обратную связь члену</p>	В

		<p>команды?</p> <p>а) Публично на общем собрании б) В письменном виде через анонимную записку в) Лично, конструктивно и опираясь на факты г) Через третьих лиц</p>	
51.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между формой психологической услуги и её ключевой целью в организации.</p> <p>Форма услуги: А) Индивидуальное консультирование сотрудника Б) Групповой тренинг навыков В) Медиация (посредничество) Г) Семейное консультирование</p> <p>Цель: 1) Разрешение конфликта между сторонами и выработка соглашения 2) Решение личных проблем, влияющих на эффективность работы 3) Формирование конкретных профессиональных компетенций 4) Гармонизация отношений супругов для снижения стресса работника</p>	А-2, Б-3, В-1, Г-4
52.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите соответствие этапов комплексной программы с их задачами.</p> <p>Этапы: А) Диагностический Б) Проектировочный В) Интервенционный (практический) Г) Оценочный (рефлексивный)</p> <p>Задачи: 1) Разработка плана мероприятий и выбор методов 2) Сбор данных о проблеме и текущем состоянии 3) Анализ эффективности, сбор обратной связи 4) Реализация коррекционных или развивающих процедур</p>	А-2, Б-1, В-4, Г-3
53.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между целевой группой и специфической задачей программы.</p> <p>Целевая группа: А) Топ-менеджмент Б) Новые сотрудники В) Сотрудники предпенсионного возраста Г) Кадровый резерв</p> <p>Задача: 1) Адаптация к корпоративной культуре и нормам</p>	А-3, Б-1, В-4, Г-2

		<p>2) Развитие лидерского потенциала и стратегического мышления</p> <p>3) Профилактика выгорания, стресс-менеджмент при принятии решений</p> <p>4) Подготовка к смене социального статуса, наставничество</p>	
54.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите соответствие видов запросов (проблем) с типом необходимой психологической помощи.</p> <p>Запрос:</p> <p>А) Острое горе у сотрудника</p> <p>Б) Хронические ошибки из-за невнимательности</p> <p>В) Отсутствие мотивации у отдела продаж</p> <p>Г) Панические атаки на рабочем месте</p> <p>Тип помощи:</p> <p>1) Кризисное консультирование</p> <p>2) Неврачебная психотерапия (коррекция состояний)</p> <p>3) Психодиагностика когнитивных функций</p> <p>4) Групповое мотивационное консультирование</p>	А-1, Б-3, В-4, Г-2
55.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между принципом целеполагания SMART и его расшифровкой в контексте программы.</p> <p>Критерий SMART:</p> <p>А) Конкретность</p> <p>Б) Измеримость</p> <p>В) Актуальность</p> <p>Г) Ограниченность во времени</p> <p>Расшифровка:</p> <p>1) Наличие четких сроков начала и окончания программы</p> <p>2) Соответствие цели стратегии организации и потребностям персонала</p> <p>3) Четкое описание желаемого результата без двусмысленностей</p> <p>4) Наличие критериев (тестов, показателей), подтверждающих успех</p>	А-3, Б-4, В-2, Г-1
56.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите последовательность этапов целеполагания при разработке программы психологической поддержки.</p> <p>1. Определение конкретных задач для достижения цели</p> <p>2. Анализ запроса заказчика и текущей ситуации в организации</p> <p>3. Формулировка генеральной цели программы</p> <p>4. Определение критериев оценки эффективности (KPI)</p> <p>5. Выделение целевой аудитории (групп</p>	25314

		сотрудников)	
57.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите последовательность действий при определении задач программы группового консультирования (тренинга).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор формы работы (тренинг, круглый стол, группа поддержки) 2. Диагностика потребности участников в обучении или поддержке 3. Декомпозиция цели на задачи отдельных сессий 4. Определение общей цели групповой работы 5. Подбор упражнений под конкретные задачи. 	24135
58.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите последовательность уровней целей программы от общего к частному.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели отдельной психологической сессии/консультации 2. Стратегические цели организации 3. Цели кадровой политики (HR-стратегии) 4. Задачи конкретного упражнения или техники 5. Цели комплексной психологической программы 	23514
59.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите последовательность формулирования цели программы по системе SMART.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проверка на реалистичность (Achievable) с учетом ресурсов 2. Определение специфики результата (Specific) — что именно меняем 3. Установление временных рамок (Time-bound) 4. Обоснование актуальности для бизнеса (Relevant) 5. Определение измеримых показателей (Measurable) 	25143
60.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и установите последовательность работы с запросом на индивидуальное консультирование в рамках корпоративной программы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Заключение контракта (определение целей консультирования) 2. Первичная диагностическая беседа (уточнение запроса) 3. Прием заявки от сотрудника или направление от руководителя 4. Определение задач на серию встреч 5. Проведение консультационных сессий 	32145
61.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. В IT-компании (штат 200 чел.) за последний год на 20% выросло количество больничных листов, а по результатам опроса eNPS (индекс</p>	<p>Пример ответа: 1. Генеральная цель: Снижение уровня профессионального выгорания и улучшение психофизиологического благополучия сотрудников компании</p>

		<p>лояльности) сотрудники жалуются на хроническую усталость и нарушение баланса «работа-жизнь». Руководство просит разработать программу психологической поддержки.</p> <p>Вопрос: Сформулируйте генеральную цель данной программы и декомпозируйте ее на 3 конкретные задачи для разных уровней вмешательства (индивидуальный, групповой, организационный).</p>	<p>для восстановления работоспособности и снижения абсентеизма (отсутствия на работе).</p> <p>2. Задачи:</p> <p>* <i>Индивидуальный уровень:</i> Обеспечить доступ сотрудников к индивидуальному психологическому консультированию для проработки личных стрессоров.</p> <p>* <i>Групповой уровень:</i> Обучить сотрудников навыкам саморегуляции и тайм-менеджмента через серию тренингов «Профилактика выгорания».</p> <p>* <i>Организационный уровень:</i> Разработать рекомендации для руководства по оптимизации рабочих процессов (пересмотр переработок, введение гибкого графика) для устранения причин стресса.</p>
62.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>В отделе логистики произошел конфликт между «старой гвардией» (сотрудники 45+) и «новичками» (выпускники вузов). Это привело к сбоям в поставках. Директор ставит задачу: «Сделайте так, чтобы они дружили».</p> <p>Вопрос: Переведите бытовой запрос директора в профессиональные психологические цели и задачи программы медиации и командообразования.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Переформулировка цели: Создание конструктивной коммуникативной среды в отделе логистики и интеграция разновозрастных групп сотрудников для обеспечения бесперебойности бизнес-процессов. (Не «дружить», а «эффективно взаимодействовать»).</p> <p>2. Задачи программы:</p> <p>* Провести диагностику причин конфликта (ценностные различия, борьба за ресурсы, неясность ролей).</p> <p>* Провести сессию медиации между неформальными лидерами групп для снятия острой напряженности.</p> <p>* Организовать тренинг по межпоколенческой коммуникации для выработки общих правил взаимодействия.</p>
63.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Крупный завод внедряет комплексную программу психологической помощи (EAP). Заказчик (HR-директор) требует включить в задачи программы: «Выявление нелояльных сотрудников в ходе консультаций и передача списков в службу безопасности».</p> <p>Вопрос: Проанализируйте эту задачу с точки зрения целей психологической практики. Почему она некорректна? Сформулируйте корректную альтернативную задачу, удовлетворяющую интересы безопасности, но не нарушающую этику.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Анализ: Задача противоречит этическому принципу конфиденциальности и основной цели консультирования (благополучие клиента). Психолог не выполняет полицейские функции. Если сотрудники узнают о слежке, программа провалится, доверие будет разрушено.</p> <p>2. Корректная задача: «Проведение мониторинга социально-психологического климата в коллективе (в обезличенном, обобщенном виде) для выявления зон напряженности и факторов риска, способствующих снижению лояльности персонала».</p>
64.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>В связи с закрытием филиала компании</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Специфика: Работа с острой реакцией утраты, гнева и неопределенности. Цель краткосрочная</p>

		<p>планируется увольнение 50 сотрудников. Вам поручено разработать программу психологического сопровождения (аутплейсмент).</p> <p>Вопрос: Определите специфические цели и задачи такой программы. Чем они отличаются от обычного консультирования?</p>	<p>и прагматичная.</p> <p>2. Генеральная цель: Минимизация психологической травматизации увольняемых сотрудников и сохранение репутации компании-работодателя.</p> <p>3. Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Оказать экстренную эмоциональную поддержку («вентиляция чувств») сотрудникам сразу после уведомления об увольнении. * Помочь сотрудникам принять ситуацию и переориентироваться на будущее (работа с самооценкой, снижение тревоги). * Проконсультировать по тактике поиска работы (составление резюме, прохождение собеседований) — коучинговая задача.
65.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Цель программы: «Повысить стрессоустойчивость операторов колл-центра, работающих с жалобами клиентов». Заказчик предлагает формат лекций на 200 человек.</p> <p>Вопрос: Оцените адекватность предложенного формата (лекция) поставленной цели. Предложите и обоснуйте более эффективные задачи и форматы работы для достижения этой цели.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Оценка: Лекция неэффективна для формирования навыка (стрессоустойчивости). Она дает только знание («что такое стресс»), но не умение с ним справляться.</p> <p>2. Корректировка:</p> <p>Задача 1: Отработка навыков экспресс-релаксации. Формат: Тренинг с телесными практиками и дыхательными упражнениями (группы до 15 чел.).</p> <p>Задача 2: Снижение эмоционального отклика на агрессию. Формат: Балинтовская группа или групповая супервизия для разбора сложных звонков («отреагирование» эмоций).</p> <p>Задача 3: Создание ресурсной среды. Формат: Оборудование комнаты психологической разгрузки.</p>
66.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Первым этапом разработки любой программы психологической помощи в организации является анализ _____, который позволяет определить актуальные проблемы сотрудников и сформировать релевантные цели вмешательства.</p>	<p>Потребностей (или Запроса)</p>
67.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>_____ - формальное соглашение между психологом и клиентом (или заказчиком-организацией), в котором четко прописаны цели, задачи, методы работы, границы конфиденциальности и ожидания сторон.</p>	<p>Контракт (или Терапевтический контракт)</p>
68.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и продолжите</p>	<p>Задачи</p>

		<p>предложение.</p> <p>Если цель программы — стратегическая и описывает желаемый конечный результат (например, «снижение уровня выгорания»), то конкретные шаги или действия, необходимые для достижения этой цели (например, «проведение тренинга релаксации»), называются _____.</p>	
69.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Комплексные программы в организациях, направленные на решение личных и профессиональных проблем сотрудников, которые могут повлиять на выполнение ими должностных обязанностей, сокращенно называются ЕАР (Employee Assistance Programs), или Программы _____ сотрудников.</p>	Поддержки (или Помощи)
70.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>При определении целей групповой работы психолог должен руководствоваться принципом, согласно которому интересы и благополучие каждого участника не должны быть принесены в жертву интересам группы или организации. Это принцип «_____».</p>	Не навреди
71.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является первоочередным шагом при разработке любой программы психологической помощи в организации?</p> <p>а) Закупка оборудования для комнаты отдыха б) Диагностика потребностей и анализ текущей ситуации (запрос) в) Назначение даты первого тренинга г) Выбор музыкального сопровождения</p>	Б
72.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая цель является приоритетной для программ помощи сотрудникам (ЕАР — Employee Assistance Programs)?</p> <p>а) Максимизация прибыли любой ценой б) Решение личных и профессиональных проблем сотрудника, влияющих на его работоспособность в) Сбор компромата на персонал г) Развлечение сотрудников в свободное время</p>	Б
73.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	Б

		<p>Принцип SMART используется при формулировании целей программы для того, чтобы они были:</p> <p>а) Абстрактными и размытыми б) Конкретными, измеримыми, достижимыми, значимыми и ограниченными во времени в) Секретными и недоступными для понимания г) Исключительно финансовыми</p>	
74.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>В чем заключается основное отличие «задачи» программы от ее «цели»?</p> <p>а) Задача — это конечный желаемый результат, а цель — это процесс б) Цель — это желаемый результат, а задачи — это конкретные шаги для его достижения в) Между ними нет никакой разницы г) Задачи ставятся клиентом, а цели — психологом</p>	Б
75.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является целью «трёхстороннего контракта» в организационном консультировании?</p> <p>а) Согласование интересов и ожиданий между психологом, сотрудником (клиентом) и организацией (заказчиком) б) Уменьшение налогооблагаемой базы компании в) Передача ответственности третьим лицам г) Исключение сотрудника из процесса принятия решений</p>	А
76.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая задача решается на этапе психопрофилактики в рамках комплексной программы?</p> <p>а) Лечение запущенных форм психических расстройств б) Предупреждение возникновения профессионального выгорания и стрессовых состояний в) Увольнение сотрудников из группы риска г) Поиск виноватых в конфликте</p>	Б
77.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Целью психологического дебрифинга после критического инцидента на производстве является:</p> <p>а) Поиск и наказание виновных в аварии б) Снижение последствий психологической травмы и нормализация состояния сотрудников в) Пересмотр должностных инструкций</p>	Б

		г) Расчет материального ущерба	
78.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является основным критерием эффективности программы психологической поддержки?</p> <p>а) Количество исписанной бумаги б) Степень достижения поставленных целей и позитивная динамика показателей (KPI) в) Длительность программы (чем дольше, тем лучше) г) Высокая стоимость услуг психолога</p>	Б
79.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какую цель преследует программа адаптации для новых сотрудников?</p> <p>а) Ускорение вхождения в должность и снижение уровня стресса в начальный период работы б) Проверка сотрудника на стрессоустойчивость путем создания искусственных конфликтов в) Выявление недостатков в работе отдела кадров г) Изоляция новичка от остального коллектива</p>	А
80.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>В чем заключается цель групповой работы (тренинга) по сплочению команды?</p> <p>а) Выявление личных секретов сотрудников б) Формирование доверия, улучшение коммуникации и навыков взаимодействия в) Определение самого слабого звена для увольнения г) Создание конкуренции между отделами</p>	Б
81.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая задача стоит перед психологом при проведении медиации в организационном конфликте?</p> <p>а) Принятие стороны руководства б) Помощь сторонам в выработке взаимоприемлемого решения и восстановление конструктивного диалога в) Вынесение судебного приговора г) Назначение штрафов участникам конфликта</p>	Б
82.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что понимается под «целевой аудиторией» программы психологических услуг?</p> <p>а) Конкуренты компании б) Группа людей, на которых непосредственно направлено психологическое воздействие или</p>	Б

		<p>помощь</p> <p>в) Только топ-менеджмент организации</p> <p>г) Клиенты, покупающие продукцию компании</p>	
83.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Целью консультирования руководителя по вопросам управления персоналом (executive coaching) является:</p> <p>а) Выполнение работы за руководителя</p> <p>б) Развитие управленческих компетенций и повышение личной эффективности лидера</p> <p>в) Психодиагностика детских переживаний руководителя</p> <p>г) Подготовка руководителя к выходу на пенсию</p>	Б
84.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой документ фиксирует цели, сроки, методы и ожидаемые результаты психологической работы?</p> <p>а) Программа (план) психологического сопровождения</p> <p>б) Штатное расписание</p> <p>в) Трудовая книжка</p> <p>г) Устав предприятия</p>	А
85.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая задача решается методами семейного консультирования в рамках организационной программы поддержки (Work-Life Balance)?</p> <p>а) Вмешательство в личную жизнь сотрудников без спроса</p> <p>б) Обучение сотрудников разграничению рабочего и личного времени для снижения ролевого конфликта</p> <p>в) Организация корпоративных вечеринок для семей</p> <p>г) Трудоустройство родственников сотрудника</p>	Б
86.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является целью «первичного интервью» с заказчиком психологических услуг?</p> <p>а) Подписание акта выполненных работ</p> <p>б) Прояснение запроса, определение проблемы и формулирование предварительных целей</p> <p>в) Демонстрация дипломов психолога</p> <p>г) Обсуждение политической ситуации</p>	Б
87.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая цель характерна для коррекционных программ в организации?</p>	А

		<p>а) Исправление или компенсация выявленных недостатков в поведении или навыках сотрудников</p> <p>б) Поощрение лучших сотрудников</p> <p>в) Привлечение новых клиентов в бизнес</p> <p>г) Расширение ассортимента продукции</p>	
88.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Задача «формирование стрессоустойчивости» предполагает:</p> <p>а) Обучение сотрудников методам саморегуляции и эффективному поведению в сложных ситуациях</p> <p>б) Создание тепличных условий, исключающих любые нагрузки</p> <p>в) Выдачу успокоительных препаратов</p> <p>г) Снижение плановых показателей для всех сотрудников</p>	А
89.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является целью пост-программного сопровождения?</p> <p>а) Закрепление полученных результатов и поддержка изменений в реальной деятельности</p> <p>б) Увеличение бюджета программы</p> <p>в) Повторное проведение диагностики ради самой диагностики</p> <p>г) Возврат к старым моделям поведения</p>	А
90.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>При разработке программы для «удаленных» сотрудников ключевой задачей является:</p> <p>а) Контроль присутствия сотрудника у монитора</p> <p>б) Профилактика социальной изоляции и поддержание чувства принадлежности к команде</p> <p>в) Снижение затрат на интернет</p> <p>г) Увеличение количества онлайн-совещаний</p>	Б
91.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Этический кодекс психолога определяет цели работы как:</p> <p>а) Направленные на благополучие клиента и нанесение ущерба</p> <p>б) Направленные исключительно на прибыль организации</p> <p>в) Направленные на удовлетворение любопытства психолога</p> <p>г) Направленные на манипуляцию сознанием сотрудников</p>	А
92.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	А

		<p>Какую задачу выполняет этап «информирования» перед запуском программы?</p> <p>а) Создание мотивации у сотрудников и разъяснение целей и корысти мероприятий б) Запугивание сотрудников обязательностью участия в) Сбор подписей неразглашении коммерческой тайны г) Реклама сторонних услуг</p>	
93.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Целью программы outplacement (аутплейсмент) является:</p> <p>а) Удержание сотрудника в компании любой ценой б) Психологическая поддержка увольняемых сотрудников и помощь в их дальнейшем трудоустройстве в) Понижение сотрудника в должности г) Перевод сотрудника в другой филиал без его согласия</p>	Б
94.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая цель соответствует подходу «Организационное развитие» (OD)?</p> <p>а) Точечное решение проблем конкретного человека б) Системное повышение эффективности всей организации через изменение культуры и процессов в) Сохранение статуса-кво г) Сокращение штата</p>	Б
95.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Задачей психологического просвещения в организации является:</p> <p>а) Распространение сплетен б) Повышение психологической компетентности сотрудников и руководителей в) Постановка медицинских диагнозов г) Проведение сложных экспериментов</p>	Б
96.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Программа развития «Soft skills» (мягких навыков) ставит целью:</p> <p>а) Обучение работе на новом станке б) Развитие коммуникации, эмоционального интеллекта, умения работать в команде в) Изучение нормативных актов г) Освоение бухгалтерского учета</p>	Б
97.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	А

		<p>Что является основанием для завершения программы психологического консультирования?</p> <p>а) Достижение поставленных целей и решение проблемы клиента б) Окончание рабочего дня в) Желание психолога уйти в отпуск г) Исчерпание всех известных психологу техник</p>	
98.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Для целеполагания в кризисном консультировании характерна:</p> <p>а) Ориентация на глубокую проработку личности б) Ориентация на быструю стабилизацию состояния и поиск ресурсов в) Ориентация на долгосрочное планирование карьеры г) Ориентация на анализ сновидений</p>	Б
99.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая цель ставится перед диагностическим этапом программы?</p> <p>а) Сбор объективных данных для обоснования плана дальнейших действий б) Создание видимости бурной деятельности в) Развлечение сотрудников тестами г) Сбор личных данных для продажи рекламистам</p>	А
100.	ОПК-6	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой документ используется для обоснования финансовых затрат на аренду помещения, оплату специалистов и закупку материалов?</p> <p>а) Смета расходов (бюджет программы) б) Психологический портрет в) Протокол собрания г) Должностная инструкция</p>	А
101.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между профессиограммой, психограммой и должностной инструкцией.</p> <p>Понятие:: А) Профессиограмма Б) Психограмма В) Должностная инструкция</p> <p>Содержание: 1) Описание психологических качеств, необходимых для профессии 2) Полное описание профессии (условия, задачи, орудия труда) 3) Юридический документ с перечнем прав и</p>	А-2, Б-1, В-3

		обязанностей	
102.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите соответствие методов подбора персонала для организации с их характеристиками.</p> <p>Метод: А) Структурированное интервью Б) Центр оценки В) Проективные методики Г) Биографический метод</p> <p>Характеристика: 1) Анализ жизненного пути и профессионального опыта 2) Комплексная оценка компетенций через деловые игры 3) Беседа по заранее заготовленному списку вопросов 4) Изучение бессознательных побуждений и скрытых черт</p>	А-3, Б-2, В-4, Г-1
103.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между профессией и ведущими профессионально важными качествами.</p> <p>Профессия: А) Авиадиспетчер Б) Дизайнер В) Менеджер по продажам Г) Бухгалтер</p> <p>Ведущие качества: 1) Коммуникабельность, стрессоустойчивость, активность 2) Креативность, пространственное мышление, чувство стиля 3) Внимательность к деталям, усидчивость, счетные способности 4) Скорость реакции, объем внимания, эмоциональная стабильность</p>	А-4, Б-2, В-1, Г-3
104.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите соответствие типов валидности методик отбора с их значением.</p> <p>Тип валидности: А) Очевидная Б) Прогностическая В) Конструктивная</p> <p>Значение типа валидности: 1) Насколько методика реально предсказывает будущую успешность 2) Соответствие методики теоретическому понятию (свойству) 3) Представление кандидата о том, что тест соответствует вакансии</p>	А-3, Б-1, В-2
105.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между этапом воронки подбора и действиями психолога.</p>	А-2, Б-1, В-4, Г-3

		<p>Этап воронки подбора:</p> <p>А) Скрининг Б) Оценка В) Проверка рекомендаций Г) Предложение</p> <p>Действия психолога:</p> <p>1) Глубинное тестирование, интервью по компетенциям 2) Первичный отсев резюме по формальным признакам 3) Согласование условий найма с финалистом 4) Сбор отзывов с предыдущих мест работы</p>	
106.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите последовательность этапов процесса подбора персонала.</p> <p>1. Скрининг резюме (первичный отсев) 2. Снятие заявки на подбор (анализ вакансии) 3. Принятие решения о найме (Job Offer) 4. Оценочные процедуры (интервью, тестирование) 5. Привлечение кандидатов (размещение вакансии)</p>	25143
107.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите последовательность разработки профиля должности (компетенций) для подбора.</p> <p>1. Выделение профессионально важных качеств (ПВК) – психограмма 2. Анализ документации и стратегических задач должности 3. Опрос экспертов (руководителей, успешных сотрудников) 4. Формирование итогового профиля компетенций 5. Составление профессиограммы (описание деятельности)</p>	23514
108.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите последовательность проведения процедуры «Центр оценки» (Assessment Center).</p> <p>1. Сведение оценок и интеграционная сессия наблюдателей 2. Разработка или адаптация упражнений и кейсов под компетенции 3. Написание индивидуальных отчетов по участникам 4. Подготовка наблюдателей (ассессоров) 5. Проведение оценочных мероприятий (деловые игры, интервью)</p>	24513
109.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите последовательность этапов интервью по компетенциям (метод STAR).</p> <p>1. Action (Действие) — что конкретно сделал кандидат 2. Result (Результат) — чем завершилась</p>	34125

		<p>ситуация</p> <p>3. Situation (Ситуация) — описание контекста</p> <p>4. Task (Задача) — какая цель стояла перед кандидатом</p> <p>5. Оценка уровня развития компетенции на основе полученных фактов</p>	
110.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и установите последовательность включения психодиагностических методик в воронку отбора.</p> <p>1. Анализ полученных профилей и отсев несоответствующих</p> <p>2. Определение перечня измеряемых качеств</p> <p>3. Проведение тестирования кандидатов</p> <p>4. Интерпретация результатов и сопоставление с нормами</p> <p>5. Выбор надежных и валидных методик (тестов)</p>	25341
111.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Вам необходимо разработать профиль требований для вакансии «Авиадиспетчер». Работа связана с высокой ответственностью, действиями в условиях дефицита времени и монотонностью в спокойные периоды.</p> <p>Вопрос: Выделите три ключевых психофизиологических качества (ПВК) и два личностных качества, критически важных для этой профессии, которые станут основой программы отбора. Обоснуйте выбор.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Психофизиологические качества (Hard skills / Psychophysiology):</p> <ul style="list-style-type: none"> * <i>Оперативная память:</i> Способность удерживать в уме параметры движения нескольких самолетов одновременно. * <i>Внимание (переключаемость и устойчивость):</i> Способность быстро реагировать на изменения на экране радара, не теряя концентрации в течение долгой смены. * <i>Пространственное мышление:</i> Способность быстро строить трехмерную модель ситуации по двухмерному экрану. <p>2. Личностные качества (Soft skills):</p> <ul style="list-style-type: none"> * <i>Эмоциональная устойчивость (Стрессоустойчивость):</i> Способность сохранять хладнокровие и ясность мышления в критических ситуациях. * <i>Ответственность и дисциплинированность:</i> Строгое следование регламентам безопасности.
112.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Для подбора «Руководителя креативного отдела» в рекламное агентство HR предлагает использовать тест IQ Айзенка и опросник на аккуратность.</p> <p>Вопрос: Оцените валидность этих методик для данной вакансии. Предложите альтернативную программу подбора (минимум 2 метода), которая позволит оценить реальный потенциал кандидата.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Критика: Тест Айзенка диагностирует конвергентное мышление (поиск единственно верного ответа), а креативность требует дивергентного мышления. Аккуратность не является ключевым ПВК для креативного директора. Валидность предложенной программы низкая.</p> <p>2. Альтернативная программа:</p> <ul style="list-style-type: none"> * <i>Тест Торренса или Медника:</i> Для оценки творческого мышления и оригинальности идей. * <i>Кейс-задание:</i> Кандидат должен предоставить примеры прошлых

			<p>кампаний и решить пробную задачу (разработать концепцию за 30 минут) — проверка навыка в действии.</p> <p>* <i>Личностный опросник:</i> Оценка фактора «Открытость опыту» и лидерских качеств.</p>
113.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Компетенция, которую нужно проверить у кандидата на должность Клиентского менеджера — «Клиентоориентированность и работа с возражениями».</p> <p>Вопрос: Составьте один вопрос для поведенческого интервью по модели STAR, который раскроет эту компетенцию. Укажите, какие индикаторы в ответе кандидата будут говорить о высоком уровне развития навыка.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Вопрос: «Расскажите о ситуации, когда вам пришлось иметь дело с крайне недовольным или агрессивным клиентом. В чем была проблема, как вы действовали и чем дело закончилось?»</p> <p>2. Индикаторы (Маркеры поведения):</p> <p>* <i>Позитивные:</i> Кандидат не обвиняет клиента («он был неадекватен»), а описывает его эмоции. Кандидат применил техники амортизации конфликта и активного слушания. Результат — клиент успокоился, проблема решена или предложена альтернатива, компания сохранила лицо.</p> <p>* <i>Негативные:</i> «Я передал его начальнику», «Я объяснил ему, что он не прав», «Пришлось терпеть».</p>
114.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>Компании требуется отобрать 5 региональных директоров из 50 внутренних кандидатов. Основное требование: умение вести переговоры, работать в команде и принимать стратегические решения.</p> <p>Вопрос: Разработайте программу оценочной сессии на один день. Какие упражнения вы включите для проверки указанных компетенций?</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Групповая дискуссия (без лидера): Задание на распределение ограниченного бюджета между регионами. <i>Цель:</i> Оценить умение договариваться, аргументировать и влиять на группу.</p> <p>2. Ролевая игра (Переговоры): Парное упражнение «Сложный подчиненный» или «Трудный поставщик». <i>Цель:</i> Оценить коммуникативную гибкость и стрессоустойчивость.</p> <p>3. Аналитический кейс: Индивидуальное задание на анализ отчетности и принятие решения о развитии филиала. <i>Цель:</i> Оценить стратегическое мышление и аналитику.</p>
115.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.</p> <p>На вакансию «Водитель-экспедитор» претендуют два кандидата с одинаковым стажем вождения.</p> <p>* Кандидат А: Сангвиник, высокая скорость переключения внимания, но средняя монотоностойчивость.</p> <p>* Кандидат Б: Флегматик, высокая инертность нервных процессов (медленное переключение), высокая монотоностойчивость. Работа предполагает длительные рейсы по трассе (монотонность) и редкие, но резкие аварийные ситуации в городе.</p>	<p>Пример ответа:</p> <p>1. Выбор: Предпочтительнее Кандидат А (Сангвиник), но с условием регулярных остановок.</p> <p>2. Обоснование:</p> <p>* Для водителя критически важна скорость реакции в аварийной ситуации. Инертность Флегматика (Кандидат Б) может стать фатальной при внезапном появлении препятствия, несмотря на то, что он хорошо переносит скуку трассы.</p> <p>* Сангвиник (Кандидат А) имеет сильную нервную систему и нужную скорость реакции. Риск потери</p>

		<p>Вопрос: Кого из кандидатов вы выберете и почему? Укажите риски для обоих.</p>	<p>бдительности от монотонности (засыпание за рулем) нивелируется жестким режимом труда и отдыха (тахограф). Риск Флегматика в экстренной ситуации нивелировать обучением сложнее — это природное свойство нервной системы.</p>
116.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Документ, содержащий подробное описание особенностей профессии, трудовых функций, условий труда, а также перечень психофизиологических и личностных качеств (ПВК), необходимых для успешного выполнения данной деятельности, называется _____.</p>	Профессиограмма
117.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Характеристика психодиагностической методики, отражающая ее способность точно измерять именно то качество или свойство, для измерения которого она предназначена (пригодность методики для конкретной цели отбора), называется _____.</p>	Валидность
118.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Комплексный метод оценки персонала, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности (деловые игры, кейсы, групповые дискуссии) для выявления реальных компетенций кандидата, называется _____ (или Центр оценки).</p>	Ассесмент-центр
119.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>Метод отбора, представляющий собой беседу по заранее составленному плану, где всем кандидатам задаются одни и те же вопросы в строгой последовательности для обеспечения сопоставимости результатов, называется _____ интервью.</p>	Структурированное
120.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст и продолжите предложение.</p> <p>При формировании профиля должности выделяют профессиональные/технические навыки (Hard skills) и надпрофессиональные навыки, связанные с личностными качествами, коммуникацией и умением работать в команде, которые называются _____.</p>	Soft skills (или Мягкие навыки/Гибкие навыки)

121.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Как называется документ, являющийся нормативной основой для разработки программы отбора, в котором зафиксированы содержание трудовой деятельности и требования к профессиональным знаниям и умениям?</p> <p>а) Психограмма б) Профессиограмма в) Органиграмма г) Социограмма</p>	Б
122.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая характеристика психодиагностической методики отражает устойчивость результатов тестирования при повторном проведении исследования на той же выборке через определенный промежуток времени?</p> <p>а) Валидность б) Репрезентативность в) Надежность (ретестовая) г) Дискриминативность</p>	В
123.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой метод оценки персонала считается наиболее прогностически точным (валидным) благодаря сочетанию деловых игр, групповых дискуссий и индивидуальных кейсов для моделирования рабочей деятельности?</p> <p>а) Структурированное интервью б) Ассесмент-центр (Центр оценки) в) Личностный опросник (самоотчет) г) Проективные методики</p>	Б
124.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что является основным предметом анализа при составлении «психограммы» как части профессиограммы?</p> <p>а) Технические характеристики оборудования б) Перечень должностных обязанностей и график работы в) Совокупность психологических качеств и психофизиологических свойств, необходимых для эффективной деятельности г) Система штрафов и поощрений на предприятии</p>	В
125.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Интервью по компетенциям, основанное на</p>	Г

		<p>методике STAR, предполагает сбор информации о:</p> <p>а) Теоретических знаниях кандидата б) Биографических данных и образовании в) Ожиданиях кандидата по заработной плате г) Поведенческих примерах из прошлого опыта кандидата (Ситуация – Задача – Действие – Результат)</p>	
126.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая шкала в личностных опросниках предназначена для оценки искренности респондента и выявления тенденции давать социально одобряемые ответы?</p> <p>а) Шкала экстрверсии б) Шкала лжи (социальной желательности) в) Шкала нейротизма г) Шкала интеллекта</p>	Б
127.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой вид валидности методики отбора определяется через корреляцию результатов тестирования при приеме на работу с реальными показателями эффективности труда сотрудника в будущем?</p> <p>а) Очевидная валидность б) Содержательная валидность в) Прогностическая (критериальная) валидность г) Конструктная валидность</p>	В
128.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>При отборе кандидатов на должности, связанные с монотонным трудом (например, работа на конвейере), критически важным психофизиологическим показателем является:</p> <p>а) Высокая лабильность нервной системы б) Толерантность к однообразию и устойчивость внимания в) Высокий уровень креативности и неконформизма г) Лидерские качества и доминантность</p>	Б
129.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Что относится к «Soft skills» (надпрофессиональным навыкам), оцениваемым в современных программах подбора?</p> <p>а) Знание иностранного языка на уровне C1 б) Навыки программирования на Python в) Эмоциональный интеллект и способность к командной работе г) Наличие водительских прав категории В</p>	В

130.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой эффект восприятия при проведении интервью заключается в формировании общего оценочного мнения о кандидате на основе одной яркой характеристики (положительной или отрицательной), подавляющей остальные детали?</p> <p>а) Эффект ореола (гало-эффект) б) Эффект новизны в) Эффект плацебо г) Эффект Рингельмана</p>	А
131.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Проективные методики (например, тест Роршаха или ТАТ) в подборе персонала чаще всего используются как:</p> <p>а) Основной и единственный инструмент принятия решения б) Дополнительный инструмент для выдвижения гипотез о глубинных мотивах и скрытых тенденциях личности в) Способ проверки уровня IQ г) Метод оценки технических навыков</p>	Б
132.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой тип интервью характеризуется строгим следованием заранее подготовленному списку вопросов и единой шкалой оценки ответов для всех кандидатов?</p> <p>а) Структурированное (стандартизированное) интервью б) Свободное (неструктурированное) интервью в) Глубинное интервью г) Нарративное интервью</p>	А
133.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Для оценки профессионально важных качеств (ПВК) оператора сложной технической системы (например, авиадиспетчера) в первую очередь используются:</p> <p>а) Тесты на определение типа темперамента б) Аппаратурные методики и тесты способностей (на скорость реакции, распределение внимания, пространственное мышление) в) Проективные рисуночные тесты г) Опросники ценностных ориентаций</p>	Б
134.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>«Предиктор» в контексте психологии</p>	Б

		<p>кадрового отбора означает:</p> <p>а) Человека, проводящего собеседование</p> <p>б) Прогностический параметр или результат теста, который позволяет предсказать будущую успешность сотрудника</p> <p>в) Кандидата, который не прошел испытательный срок</p> <p>г) Должностную инструкцию</p>	
135.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Метод «360 градусов» при внутреннем рекрутменте (продвижении сотрудника) позволяет:</p> <p>а) Оценить только профессиональные знания сотрудника</p> <p>б) Получить разностороннюю оценку компетенций сотрудника от руководителя, коллег, подчиненных и клиентов</p> <p>в) Проверить физическое здоровье сотрудника</p> <p>г) Определить уровень заработной платы на рынке</p>	Б
136.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая стратегия принятия решения при отборе называется «компенсаторной»?</p> <p>а) Кандидат должен набрать проходной балл по каждому без исключения критерию</p> <p>б) Высокий уровень развития одного качества может возместить недостаток развития другого качества</p> <p>в) Решение принимается исключительно на основе интуиции рекрутера</p> <p>г) Отбор осуществляется случайным образом</p>	Б
137.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Тест Кеттелла (16-PF) относится к категории:</p> <p>а) Тестов интеллекта</p> <p>б) Многофакторных личностных опросников</p> <p>в) Тестов достижений</p> <p>г) Проективных методик</p>	Б
138.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Для диагностики мотивационной сферы кандидата и определения ведущих стимулов к работе целесообразно использовать:</p> <p>а) Корректирную пробу</p> <p>б) Методику «Якоря карьеры» (Э. Шейн) или профиль мотиваторов (Герцберг/Ричи-Мартин)</p> <p>в) Таблицы Шульце</p> <p>г) Тест Равена</p>	Б
139.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p>	А

		<p>Эффект «контраста» при проведении серии интервью проявляется, когда:</p> <p>а) Кандидат оценивается в сравнении с предыдущим очень сильным или очень слабым кандидатом, а не по стандартам должности</p> <p>б) Интервьюер устает к концу рабочего дня</p> <p>в) Кандидат ведет себя вызывающе</p> <p>г) Оценка выставляется на основе внешнего вида</p>	
140.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой метод позволяет оценить способность кандидата анализировать большие объемы информации и принимать управленческие решения в ограниченное время (упражнение «Папка руководителя» / In-basket)?</p> <p>а) Социометрический опрос</p> <p>б) Кейс-тестирование (ситуационное упражнение)</p> <p>в) Клиническая беседа</p> <p>г) Биографический анализ</p>	Б
141.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Моделирование стрессовой ситуации на интервью (стресс-интервью) оправдано только в случае, если:</p> <p>а) Рекрутер находится в плохом настроении</p> <p>б) Стрессоустойчивость является ключевым профессионально важным качеством для данной вакансии</p> <p>в) Необходимо понизить зарплатные ожидания кандидата</p> <p>г) Кандидат не имеет опыта работы</p>	Б
142.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Понятие «профиль компетенций» должности включает в себя:</p> <p>а) Список предыдущих мест работы сотрудника</p> <p>б) Набор поведенческих индикаторов, знаний, навыков и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения задач</p> <p>в) Личное дело сотрудника</p> <p>г) График отпусков отдела</p>	Б
143.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Тесты общих умственных способностей (General Mental Ability - GMA) показывают высокую прогностическую валидность для:</p> <p>а) Только творческих профессий</p> <p>б) Профессий, связанных с обучением, решением сложных проблем и обработкой информации</p>	Б

		<p>в) Исключительно физического труда г) Определения лояльности компании</p>	
144.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>При подборе персонала в команду с устоявшейся культурой важно оценивать «cultural fit», что означает:</p> <p>а) Соответствие внешнего вида дресс-коду б) Совпадение ценностей и поведенческих паттернов кандидата с корпоративной культурой компании в) Знание кандидатом истории искусств г) Национальную принадлежность кандидата</p>	Б
145.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какой документ регламентирует соблюдение прав кандидата и конфиденциальность полученных в ходе диагностики данных?</p> <p>а) Этический кодекс психолога и Закон о персональных данных б) Устав профсоюза в) Правила внутреннего трудового распорядка г) План эвакуации при пожаре</p>	А
146.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Биографический метод анализа данных (анализ резюме, анкет) основывается на принципе:</p> <p>а) Прошлые достижения и поведение являются надежными предсказателями будущего поведения б) Люди склонны приукрашивать свои заслуги в) Образование не имеет значения для работы г) Почерк кандидата раскрывает его характер</p>	А
147.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какое личностное качество из «Большой пятерки» наиболее стабильно коррелирует с эффективностью работы в большинстве профессий (особенно связанных с соблюдением правил)?</p> <p>а) Экстраверсия б) Добросовестность (Сознательность) в) Нейротизм г) Открытость опыту</p>	Б
148.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Ошибка «проекции» со стороны интервьюера-психолога заключается в:</p> <p>а) Приписывании кандидату собственных черт, мотивов или эмоциональных состояний б) Слишком строгой оценке кандидата</p>	А

		<p>в) Использовании непроверенных тестов г) Нарушении регламента времени</p>	
149.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы)</p> <p>Паралингвистические средства общения (просодика), влияющие на восприятие смысла сообщения, включают в себя:</p> <p>а) Электронную переписку б) Темп речи, громкость, интонацию и паузы в) Организацию офисного пространства г) Содержание письменных отчетов</p>	Б
150.	ОПК-7	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ (или ответы).</p> <p>Какая характеристика конструктивной обратной связи по результатам работы является обязательной для ее эффективности?</p> <p>а) Отсроченность во времени (обсуждение через год) б) Своевременность (по горячим следам) и опора на конкретные факты поведения в) Публичность (при всех коллегах) г) Переход на личности и обобщения («Ты всегда...»)</p>	Б

Разработан:
К.п.н., доцент

В.В. Енин