

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 25.06.2026 15:28:34
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психологические методы профессионального консультирования»

Код, направление подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Направленность (профиль)	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Психологии
Выпускающая кафедра	Психологии

Типовые задания для контрольной работы

Перед проведением экзамена в 7 семестре проводится контрольная работа с целью контроля усвоения студентами знаний лекционного курса, оценки знаний и навыков, приобретенных в ходе практических занятий, развивающие профессиональные способности в соответствии с требованиями квалификационной характеристики специалиста. *Контрольная работа проводится в виде практического задания в часы самостоятельной работы в объеме, предусмотренном рабочей программой по дисциплине и учебной нагрузкой преподавателя.*

Темы контрольных работ:

1. Сравнительный анализ моделей психологического профессионального консультирования.

Типовые вопросы к экзамену (7 семестр)

Проведение промежуточной аттестации в 7 семестре в виде экзамена. Задания на экзамене содержат: теоретический и практический вопросы.

Задание для показателя оценивания дескриптора «Знает»	Вид задания
<p><i>Сформулируйте развернутые ответы на следующие теоретические вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Профессиональное становление личности. Основные составляющие профессионализации личности. Уровни профессионализма (А.К. Маркова, Н.С. Пряжников).2. Профессиональное становление личности. Двойственный характер противоречий процесса профессионального становления личности. Проблема профессионального становления личности в зарубежной и отечественной психологии.3. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: профессиональное самоопределение. Сущность профессионального самоопределения. Психологические стратегии профессионального становления личности.	Теоретическое

4. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: профессиональное обучение, профессиональное самосознание, профессиональная идентичность. Внешние и внутренние источники профессиональной идентичности. Внутрличностный конфликт профессионального становления.
5. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: кризисы профессионализации личности. Типология кризисов профессионализации личности. Основные факторы кризисов профессионального становления. Фазы кризисов профессионального развития.
6. Психологические проблемы в профессиональном становлении личности: кризисы профессионализации личности. Психологические особенности кризисов профессионального становления.
7. Психологическое консультирование. Основные теоретические подходы к психологическому консультированию: Психодинамический, Когнитивно-бихевиоральный, Экзистенциально-гуманистический, Гештальт-терапия.
8. Психологическое консультирование. Характеристика современного уровня развития психологического консультирования в России.
9. Проблемы профессионального консультирования: проблема «двух клиентов», проблема правового соответствия, проблема согласования целей клиента и целей его работодателя. Цель профессиональной консультации.
10. Принципы этических норм профконсультанта. Содержание принципов и правил работы психолога. Нарушение Этического кодекса психолога.
11. Основные направления профессионального консультирования: информационное, диагностическое, консультационное, тренинговое.
12. Цели профессионального консультирования: профориентация, профессиональный отбор, психологическая поддержка.
13. Средства профессионального консультирования: профессиональное информирование, психологическая диагностика, психологическая коррекция.
14. Формы профессионального консультирования: индивидуальное, групповое консультирование.
15. Пятишаговая модель проведения профессионального консультирования.
16. Критерии оценки результативности профессионального консультирования. Типичные ошибки профессионального консультирования.
17. Профессиональное консультирование в ситуации выбора профессии. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.
18. Профессиональное консультирование в ситуации выпускника профессионального учебного заведения. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.
19. Консультирование по вопросам дополнительного профессионального образования. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.
20. Консультирование в ситуации трудоустройства. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи

<p>профессионального консультирования.</p> <p>21. Консультирование при подготовке к профессиональному отбору. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.</p> <p>22. Консультирование при профессиональной адаптации. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.</p> <p>23. Консультирование при увольнении. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.</p> <p>24. Консультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации. Общая схема консультации. Результат профессионального консультирования. Задачи профессионального консультирования.</p>	
--	--

Задание для показателя оценивания дескриптора «Умеет»	Вид задания
<p><i>Проанализируйте предложенную ситуацию согласно пятишаговой модели профессионального консультирования:</i></p> <p>1. Клиент: «Заместитель управляющего филиалом, с которым меня связывают дружеские и рабочие отношения более 12 лет, привел меня на работу в этот банк в марте 2009 г. В силу прямого подчинения вся моя деятельность направлена на выполнение его поручений. Каким образом я могу выйти из «роли его тени» и «приватизировать» наконец результаты своего труда, не нарушая субординации как в его глазах, так и в глазах управляющего филиалом?»</p> <p>2. Клиент: «Моей главной функциональной обязанностью в качестве начальника управления обслуживания клиентов является поиск и привлечение на обслуживание в банк новых корпоративных клиентов. Но я не могу гарантировать клиентам качество обслуживания и скорость рассмотрения кредитных заявок в силу того, что филиал только открылся и не все бизнес-процессы уже налажены. Следует ли мне снизить активность привлечения новых клиентов?»</p> <p>3. Придя из центра занятости в быстро развивающуюся коммерческую организацию, профконсультант узнал, что одна из его функций, быть активным помощником «heads-hunter», т.е. «охотником за головами». Так образно называют специалистов (чаще всего это менеджеры по работе с персоналом), которые должны любыми путями отыскивать и привлекать в организацию перспективных, опытных, высококвалифицированных специалистов. Подобная практика ведения кадровой политики получает сегодня в России достаточно широкое распространение (по аналогии с практикой зарубежных фирм). Целью деятельности профконсультанта, таким образом, становится следование интересам своей организации, а целью профконсультации – убедить нужного кандидата перейти на работу в данную организацию. На прежнем месте работы целью профконсультации было формирование профессионального плана клиента службы занятости, и профконсультант стремился строить свою работу в максимальном согласии с интересами клиента. Несмотря на то, что в новых функциях, закрепленных за ним в коммерческой организации, не было ничего противозаконного, они вызвали у профконсультанта определенный протест. У него возникло серьезное опасение, что он не сможет перестроиться на такую модель консультации и принять те</p>	<p>Теоретико-практическое</p>

принципы, на которых должна строиться его профессиональная деятельность. Вскоре он уволился.

4. По мере роста профессионализма для работника может стать менее значимой внешняя, сторонняя оценка качества решения им профессиональных задач (тем более со стороны неспециалиста или неопытного клиента), но при этом значительно возрастает значение профессиональной самокритичности, усиливается ориентация на самооценку, на удовлетворенность результатами собственного труда.

5. Для специалиста все большую привлекательность приобретают хорошо знакомые задачи, а такие, где прошлый опыт не востребован, начинают тяготить, вызывают неуверенность и беспокойство («справлюсь ли?»). В то же время по мере накопления опыта становится актуальной потребность в его передаче кому-то из учеников.

6. Специалисты в области внутрифирменного обучения отмечают, что после повышения квалификации многие работники испытывают сначала стремление использовать новые знания в профессиональной деятельности, а потом отказываются от этого, так как это ведет к изменениям в окружающем их профессиональном пространстве, которое к ним, как правило, оказывается не готовым. В результате новые аспекты операционально-технической сферы становятся нежелательными, порою конфликтогенными и в данной ситуации оцениваются менеджерами однозначно как негативные изменения. Нечто подобное наблюдается, когда накопленный специалистом профессиональный опыт оказывается значительно богаче требуемого от него набора профессиональных функций.

7. Возрастные изменения, связанные сначала с возмужанием, усилением личностного и физиологического потенциала, затем со старением, снижением потенциала организма, ограничением прежних профессиональных возможностей, как правило, вносят свой вклад в динамику операционально-технической стороны профессиональной деятельности. Данное обстоятельство особенно отчетливо проявляется в тех случаях, когда профессиональная пригодность тесно связана с индивидуальными психофизиологическими особенностями человека. Это можно наблюдать как на примере рабочих массовых профессий (сварщик, слесарь-инструментальщик), так и на примере профессий, где физические нагрузки кажутся не столь очевидными (преподаватель, программист).

8. Клиент: «Мне присущи страхи неудач. Как и у любого управленца в моей карьере были профессиональные неудачи. Такой отрицательный опыт накладывает свой отпечаток на мой процесс принятия управленческих решений. Какие-то решения (особенно связанные с инвестированием) очень трудно даются. Причем страшно не потерять деньги, а в большей мере почувствовать, что принятое решение было заведомо не правильное. Такие ситуации бьют по самооценке и ставят под сомнения успешность новых проектов».

9. Клиент: «Мой руководитель, оказывается, подвержен стрессу льва - он очень эмоционален и переживает по любому поводу. Его постоянные ложные беспокойства и бурные эмоции тревожат и смешат весь коллектив. Ну и как до него довести способы саморегуляции, общаться только по телефону, подарить на день рождение боксерскую грушу?»

10. Клиент: «Проблема: чрезмерное погружение в работу. Все как в учебнике: радость собственного труда, полнейшее растворение в работе, работа – осознание собственной значимости, синдром «ДЗНС (Две

зарплаты и никакого секса)». Самое страшное в этой ситуации, что все понимаю, осознаю, пытаюсь изменить, но - работа снится, работа – тема №1 для обсуждения, все, кто не понимают и не связаны с работой, становятся не интересными».

11. Клиент: «Я работаю на крупном машиностроительном предприятии. Мы производим химическое и нефтехимическое оборудование. Я работаю в паре с ведущим специалистом – Петей. Наша пара разительно отличается от остальных. Несмотря на то, что Петя считается моим подчиненным, мы работаем, каждый по себе, у каждого свои заказчики, я сама езжу в командировки, все заказы веду сама. Все замечательно, но такая ситуация приводит к скрытой конкуренции между нами. Проблема в том, что, когда звонят мои заказчики, а меня нет на месте, Петя не просит их перезвонить (как это делаю я, когда звонят ему), а начинает расспрашивать и влезать туда, куда не надо. Но хуже того – обещает им что-либо по поводу цен или сроков. В итоге я попадаю в не очень красивую ситуацию, когда приходится перезванивать и убеждать людей в противоположном. Что соответственно бросает тень не только на меня, но и на предприятие в целом. Однажды приехав из командировки, я узнала, что Петя информировал одного из моих клиентов о готовности продукции, что не совпадало с действительностью. Не стоит говорить, какой неприятный разговор предстоял мне с заказчиком, который из другого региона отправил машину за товаром. Хотелось бы, чтобы Петя действительно сотрудничал, а не вставлял палки в колеса».

12. Клиент: «Я являюсь директором коммерческой компании, которая существует уже четыре года. Компания за этот период уже достигла многих результатов. Для ее дальнейшего развития требуются новые направления развития, поисками которых я занимаюсь. Но моего заместителя устраивает сегодняшнее положение компании. Как заставить его изменить свое мнение?»

13. Клиент: «Я - новый сотрудник отдела. Мой единственно возможный наставник ведет себя так, что я не только имею минимум информации о своей деятельности, но и ориентировка в производственной среде в целом, благодаря участию наставника, становится крайне затруднительной. Таким образом, большая часть айсберга профессиональных знаний, особенностей и возможностей общения остается для меня недоступной. Наиболее значимые дела, в которых можно себя проявить, наставник оставляет за собой, так как, судя по всему, опасается конкуренции с моей стороны (должность наставника чуть выше, чем у меня). Проблема в том, чтобы «конкуренты» стали единомышленниками».

14. Клиент - директор филиала, молодой (27 лет) человек, присланный на должность из Москвы (из головного офиса). Многие сотрудники намного старше его по возрасту и достаточно долго работают в компании. Поскольку он работает в компании недавно, статус «новичок» просто «прилип» к нему. Сотрудники не обращают на него внимания, потому что есть более статусные сотрудники – «аборигены». Как повысить статус молодого директора?

15. Увольнение неспециалиста чаще не вызывает сложностей у руководства, но, если сотрудник, как специалист отвечает всем требованиям, должностной инструкции, а как человек не вписывается в коллектив, не умеет строить коммуникаций, постоянно находится в конфронтации с частью коллектива, держа в напряжении сотрудников, выполняя при этом свои профессиональные обязанности на отлично. Чем

же руководствоваться директору?

16. Клиент: «В моем отделе есть сотрудник предпенсионного возраста. Без энтузиазма воспринимает внедрение новых технологий и методов работы, также относится к своим обязанностям в новых условиях. В связи с предстоящим сокращением штата появилась возможность его уволить. С уважением и терпением относиться к возрасту сотрудника или все-таки расставаться?»

17. Клиент: «В течение всего времени работы в моем отделе я наблюдаю у регионального менеджера полное отсутствие активности в профессиональной деятельности (он привык работать, не выходя из офиса, ждет, когда клиенты сами приедут или позвонят). Считаю необходимым уволить его по результатам испытательного срока. Как это сделать, чтобы избежать лишних эмоций?»

18. Руководитель предприятия, исполняя роль наставника, вырастил высококвалифицированного работника. Данный сотрудник по истечению некоторого времени ставит в известность руководство о желании уйти. Понимая проблему, руководитель не имеет возможности повысить работника, в данный момент, в силу отсутствия необходимой должности. Отпустить опытного сотрудника? Все результаты наставничества уйдут в конкурирующее предприятие! Какие условия необходимо создать, чтобы не упустить работника?

19. Сотрудник предприятия обладает хорошим творческим мышлением и с этой стороны выполняет свою работу добросовестно, но он занимает должность, где необходимы навыки руководителя, с которыми он справляется не в полной мере для эффективной организации работы предприятия. Предприятие не может отказаться от сотрудничества с ним. Снять с данного сотрудника обязанности руководителя и делегировать их другому, соответственно с изменением заработной платы одного – в меньшую сторону, а другого – в сторону увеличения? Существует опасность: первое – потерять сотрудника с творческим мышлением; второе – получить разногласия внутри коллектива «Кому подчиняться?». Или же руководителю предприятия взять на себя часть обязанностей по организации производства и исполняя роль наставника, постепенно делегировать полномочия данному сотруднику?

20. Человека приняли на работу, казалось бы, он полностью соответствует той должности, которую занимает (секретарь начальника) - работу выполняет, на столе порядок, правда постоянно задерживается на работе (не успевает), дополнительную работу уже не поручить - основную сделать не успеет, в коллективе ни с кем не общается, не дружит, общественной работы (организовать поздравление коллеги, принять участие в подготовке выступления на Новый Год и т.д.) избегает. Во время ее отпуска работала девушка-практикантка - споро, всегда улыбается, все успевала сделать в рабочее время, и еще спрашивала - чем я могу быть полезна еще? в работу вникала быстро, все схватывала на лету, коллеги и посетители были от нее в восторге. Хотели ее оставить, но «бывшая» уходить не хочет, на другую работу не соглашается. Как разрешить такую ситуацию, когда видимых причин для увольнения нет, просто один работает на 4, а другой на 5 с плюсом?

21. Клиент: «Как только я объявил о своем увольнении, сразу же возникли конфликты с работодателем, т.к. он воспринимает мой уход как предательство. Как действовать в такой ситуации? И стоит ли при устройстве на следующую работу говорить об этом новому работодателю

или нет? Ведь объективно моей вины здесь нет. Однако, что говорить, если попросят рекомендации с прошлой работы?»

22. Клиент: «Бывают ситуации, когда я очень лояльна к клиентам, к высшему руководству, не могу сказать «нет» в некоторых ситуациях. Например, я точно знаю, что финансовый директор неправ и это может привести к негативным последствиям, я высказываю свою точку зрения, обосновывая ее фактами, но сказать «нет», я не буду этого делать, порой не отстаиваю. Может, уже сложилось мнение, что будет так, как хотят они, что бы я ни говорила и чем бы не обосновывала, в конце концов - они собственники. Но с другой стороны понимаю, что можно сделать по-другому, что уберезет и их в будущем.»

23. Клиент: «На работе человек играет определенную социальную роль, которая может идти вразрез с его характером. Например, на работе это начальник-деспот, которого все боятся, а дома и с друзьями – «добрейшей души человек», или «гаишник» - он может быть прекрасным человеком в жизни, но, сколько негатива выпадает на его долю, если он выписывает штрафы - хотя он просто делает свою работу. Как защитить себя от стресса и от «прилипания рабочей маски» если работа обязывает быть строгой, принципиальной и требовательной, а я по натуре человек мягкий и отзывчивый?»

24. Клиент: «За небольшой временной период я выросла по карьерной лестнице от простого диспетчера до руководителя отдела. Сейчас я хочу развиваться горизонтально по всем направлениям своей деятельности. Компания, в которой я работаю, не дает этой возможности, т.к. мой отдел будет заниматься только подбором персонала. Как мне развиваться (расти) в этих условиях, буду ли я востребованным специалистом на рынке труда?»

25. Клиент: «В недавнем прошлом рабочий персонал сетовал на низкую заработную плату, чем объяснял безответственное отношение, к выполнению своих должностных обязанностей. Прошло некоторое время ситуация на предприятии изменилась. Работникам по итогам года увеличивают заработную плату. При этом остаются дополнительные возможности увеличения заработной платы, например, рационализация. В зависимости от суммы экономического эффекта работник получает определенный процент, а за каждое предложение, в котором такой эффект отсутствует - 1000 рублей, то есть можно брать количеством. Однако отношение к работе осталось на прежнем уровне, а рационализация не мотивирует работников. Каким образом изменить сознание работников?»

26. Клиент: «Наслушавшись о пользе регулярных опросов персонала, мы провели анкетирование персонала с целью выявить сильные и слабые стороны системы мотивации в нашей компании. И получили такие ответы, как «увеличьте зарплату», «вознаграждение должно быть увязано с теми усилиями, которые приложены, а не с полученными результатами» ... В общем, мы не можем пойти навстречу ожиданиям и запросам наших работников и изменить сложившуюся систему мотивации в соответствии с их ответами. В таком случае, наверное, не стоило проводить этот опрос? ...»

27. Клиент: «Каждый раз, когда я выслушиваю несправедливые замечания своего шефа, я сталкиваюсь с проблемой: Что делать? Как объяснить ему его неправоту? Я понимаю, что если я начну возражать, то испорчу отношения с руководством окончательно и бесповоротно. Что вы мне посоветуете?»

<p>28. Клиент: «В одной учебной группе со мной оказался один из основных моих конкурентов. Мы оба руководим крупными рекламными компаниями. Оба пришли в Президентскую Программу. Будем, как я понимаю, учиться одному и тому же целый год. Это, с одной стороны, конечно, интересно – посмотреть вблизи на конкурента, но, с другой стороны, проблема – мы ведь в будущем одни и те же подходы будем использовать в своей практике.»</p>	
---	--

Задание для показателя оценивания дискриптора «Владеет»	Вид задания
<p>Составьте экспертное заключение и рекомендации психолога в соответствии с анализом предложенной ситуации согласно пятишаговой модели профессионального консультирования (см. задания для показателя дискриптора «Умеет»).</p>	<p>Практическое</p>