

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Анисовна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 04.06.2026 11:31:50

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического факультета,

д.п.н., доцент

Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Отрасли психологии и конфликтологии, психологические и конфликтологические
практики и службы

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в 3 семестре

37.04.01 Психология

Психология кадрового менеджмента

2026

очная

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленности (профилю) «Психология кадрового менеджмента», по дисциплине «Отрасли психологии и конфликтологии, психологические и конфликтологические практики и службы»

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Отрасли психологии и конфликтологии, психологические и конфликтологические практики и службы» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленности (профилю) «Психология кадрового менеджмента».

3. Разработчик Волоскова Н.Н., д.псих.н, профессор, профессор кафедры общей психологии и психологии личности

4. Проведена экспертиза
ФОС. Члены экспертной группы:

Председатель:

Белашева И.В., д.псих.н, доцент, заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности

Члены комиссии:

Бондаренко Е.В., к.псих.н, доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Есаян М.Л., к.псих.н, доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Представитель организации-работодателя

Гадецкая Яна Юрьевна, руководитель ООО «Агентство развития личности и бизнеса Эталон».

Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Отрасли психологии и конфликтологии, психологические и конфликтологические практики и службы».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенций), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента				
И Д - 3 О П К - 6 Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента	Демонстрирует полное отсутствие или недостаточность знаний и умений при оказании психологической помощи социальным группам и отдельным лицам в трудных жизненных ситуациях и в кризисных состояниях, применять психологические приемы воздействия на людей с учетом индивидуально-психологических особенностей; психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры,	Демонстрирует существенные ошибки при применении современных, научно обоснованных методов и форм психологического консультирования, навыков разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента не позволяющие установить качество достигнутого результата	Демонстрирует умение без ошибок применять современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента, но допускает незначительные ошибки.	Демонстрирует умение без ошибок применять современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента

	снижение конфликтоспособности и в семье и коллективе			
Компетенция: ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И Д - 2 О П К - 9 Отбирает методы решения управленческих задач для оказания комплексной психологической помощи клиентам в условиях конкретных организаций	Не способен разработать и реализовать программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов	Допускает существенные ошибки при разработке и реализации программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, но допускает незначительные ошибки при использовании психологических технологий, ориентированных на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе	Без ошибок разрабатывает и реализовывает программы оказания психологической помощи, психологического консультирования с учетом индивидуально-психологических особенностей, жизненных планов, используя психологические технологии, ориентированные на личностный рост, профориентацию и планирование карьеры, снижение конфликтности в семье и коллективе
И Д - 3 О П К - 9 Анализирует	Демонстрирует полное отсутствие	Демонстрирует существенные	Демонстрирует умение без	Демонстрирует умение без
текущую ситуацию, осуществляет	или недостаточность знаний и умений	ошибки при анализе текущей	ошибок анализировать текущую	ошибок анализировать текущую

постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации	при анализе текущей ситуации, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации	ситуации, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации не позволяющие установить качество достигнутого результата	ситуацию, осуществляет постановку задач управления, но допускает незначительные ошибки в применении методов проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации.	ситуацию, осуществляет постановку задач управления, применяет методы проектирования, контроля, оценки процесса и результата проведения практики с учетом социально-психологической специфики группы и организации
--	---	--	---	---

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он показал высокий уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он показал средний уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал минимальный уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 3	
1.	A	Психология безопасности труда: А. Отрасть психологической науки, изучающая психологические причины несчастных случаев, возникающих в процессе труда и других видов деятельности, и пути использования психологии для повышения безопасности деятельности В. Наука, изучающая психологические закономерности влияния трудовой деятельности на поведение человека С. Наука, изучающая состояние условий труда, при которых исключено воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов	
2.	B	Назовите ученого, который занимался исследованием потребности повиновения авторитетам: А. Ф. Зимбардо В. С. Милгрэм С. С. Аш	
3.	C	Причины несчастных случаев делятся на: А. Организационные и субъективные В. Технические и управленческие С. Технические и организационные	
4.	A	Кто из ученых считал, что люди в толпе становятся иррациональными: А. Г. Ле Бон В. Г. Джекобе С. Ф. Г. Олпорт	
5.	B	Назовите ученого, который впервые ввел понятие «психоз»: А. Р. Д. Лэйнг В. К. Ф. Канштатт С. Э. фон Фейхтерслеби	
6.	A	Основные социально – психологические факторы, влияющие на безопасное	

		поведение: А. Возраст и пол В. Система наставничества С. Количество работников	
7.	С	Виктимное поведение: А. Психическое состояние, возникающее в ситуации несоответствия желаний имеющимся возможностям В. Действия, связанные с осознанной опасностью для человеческой жизни С. Поступки или действия человека, так или иначе провоцирующие причинить ему какой-либо вред	
8.	В	Посттравматическое стрессовое расстройство: А. Психическое состояние, возникающее в ситуации несоответствия желаний имеющимся возможностям В. Тяжелое психическое состояние, которое возникает в результате единичной или повторяющихся психотравмирующих ситуаций С. Психологическое состояние, вызванное угрожающим воздействием внешних условий и выраженное в чувстве неконтролируемого страха или тревоги	
9.	В	Утомление, как психофизиологический фактор, приводит к: А. Критичному восприятию деятельности В. Снижению лояльности работника С. Подавлению интереса рабочего к выполняемой работе и снижению его работоспособности	
10.	В	К какому принципу консультирования относится следующее: психолог во время работы должен ориентироваться не на социально принятые нормы, а на те жизненные принципы, носителем которых является клиент? А. принцип «стереоскопичности»; В. принцип «уважения к личности клиента»; С. принцип «обратной связи»;	
11.		Что определяет структура современной психологии?	
12.		Что подразумевает эффективность реализации исследования в рамках любого направления?	

13.		Какая основная задача психологии?	
14.		В чем заключается работа психологической службы?	
15.		Дайте определению понятию: «Психологическая служба».	
16.		Кто такой психолог образовательного учреждения?	
17.		Какую цель преследует специализированное подразделение в структуре предприятия?	
18.		Какие задачи выполняет специализированное подразделение?	
19.		Какие три основных аспекта трудовой деятельности выделяют психологи исследуемого предприятия?	
20.		Что составляет психологом по результатам исследования?	
21.		Какие выделяют направления работы психолога предприятия?	
22.		Что представляет собой Иппотерапия?	
23.		Что относят к основным видам деятельности психологической службы? Кратко охарактеризуйте данные направления.	
24.		Что изучает социальная психология?	
25.		Что является предметом судебно-психологической экспертизы?	
26.		Чем занимается судебно-психологическая экспертиза?	
27.		Что является предметом судебно-психологической экспертизы?	
28.		На какие виды делится судебно-психологическая экспертиза?	
29.		Перечислите основные следственные задачи, для разрешения которых используются судебно-психологическая экспертиза?	
30.		Перечислите основные формы и методы оказания психологической помощи и поддержке семье	
31.		Перечислите основные модели работы психолога с семьей.	
32.		Что представляет из себя мотивация трудовой деятельности?	
33.		В чем заключается функция трудовой мотивации?	
34.		В чем заключается сущность трудовой мотивации?	
35.		Что включает в себя управление мотивацией труда?	
36.		Что является важным мотивационным фактором?	
37.		Что понимают под мишенью воздействия?	
38.		Сколько групп психических процессов выделяют?	
39.		Что формируется при восприятии?	

40.		Что является продуктом или результатом процесса воображения?	
41.		Каким должен быть спортивный психолог?	
42.		Что является важнейшим компонентом успешности практической деятельности психолога?	
43.		Что включает в себя работа спортивного психолога?	
44.		Какие выделяют в спорте основные направления применения психодиагностических методик?	
45.		Какая общая цель коррекционно-развивающей работы?	
46.		Какая основная цель коррекционно-развивающей деятельности в пространстве нормального детства?	
47.		Какие модели выделяют для объяснения причин трудностей в развитии?	
48.		Какие направления выделяют в области постановки коррекционных целей?	
49.		Дайте определение понятию: «Технология коррекционно-развивающей деятельности»	
50.		Дайте определение понятию: «Пограничное состояние»	

