

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 04.06.2024

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b113884651

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

Психология менеджмента и организационная психология

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в 1 семестре

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
2026
очная

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Психология менеджмента и организационная психология»

3. Разработчик Терещенко Э.В., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза
ФОС. Члены экспертной
группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии: Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности

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 «Психология менеджмента в организационная психология».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетво рительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ПК-2. Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики				
И Д - 1 п к - 2 Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Не способен применять методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Допускает существенные ошибки при применении методов и технологий оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Допускает незначительные ошибки при применении методов и технологий оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Без ошибок способен применять методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе
И Д - 2 п к - 2 Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности	Не способен подбирать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда	Допускает существенные ошибки при подборе диагностических инструментов для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда	Допускает незначительные ошибки при подборе диагностических инструментов для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда	Без ошибок способен подбирать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда

труда сотрудников				
И Д - 3 п к - 2 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	Не способен проводить психологическую диагностику	Допускает существенные ошибки при проведении психологической диагностики	Допускает незначительные ошибки при проведении психологической диагностики	Без ошибок способен проводить психологическую диагностику

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 1	
1.	1	Как называется система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику: 1. Профессиограмма 2. Психодрама 3. Метод балльной оценки. 1.	ПК-2
2.	Планирование Мотивация Организация Контроль	Перечислите основные функции управления.	ПК-2
3.	1А 2В 3Б	Установите соответствие: 1. Функция контроля 2. Функция планирования 3. Функция организации А. Объективное сопоставление фактически достигнутых результатов с запланированными показателями, с последующим процессом удержания организации в запланированных параметрах ее развития. Б. Определение порядка и условий функционирования организации, установление взаимосвязей между всеми ее подразделениями, системная организация деятельности людей, создание схемы реализации перспективного и текущего планирования, формирование рабочей структуры организации, определение функций, ответственности и подотчетности каждого работника, объединение работы всех специалистов предприятия, структурирование деятельности каждого	ПК-2

		подразделения В. Модель социально-экономического состояния организации на определенный период; это карта маршрута следования организации.	
4.	1	Исследование и оценка свойств человека как индивидуальности в целях профотбора, профориентации, профессиональной подготовки для решения практических вопросов по оптимизации профессиональной деятельности – это: 1. Профессиональная психодиагностика 2. Профессиографический анализ 3. Матричный метод	ПК-2
5.		Перечислите периоды развития профессиографии в отечественной психологии.	ПК-2
6.		Что включает в себя профессиограмма?	ПК-2
7.		Перечислите методологические принципы разработки профессиограмм.	ПК-2
8.		Какие подструктуры входят в четырехкомпонентную профессионально обусловленную структуру личности специалиста?	ПК-2
9.	2	К какому виду профессиональной компетентности относится данная характеристика: владеет способами совместной деятельности и сотрудничества, принятыми в профессиональном сообществе, приемами профессионального общения: 1. Специальная, или деятельностная 2. <u>Социальная</u> 3. Личностная 4. Индивидуальная	ПК-2
10.	1 Б 2 В 3 А	Установите соответствие: 1.экономические методы; 2.административные или организационно-распорядительные методы; 3.социально-психологические методы. А. методы воздействия на интересы личности или коллектива основаны на законах психологии и социологии Б. методы материальной стимуляции работников организации	ПК-2

		В. методы основаны, прежде всего, на применении руководством предприятия власти, принуждения и использовании нормативных актов в области трудового законодательства	
11.		Установите соответствие: 1. Кадровое планирование 2. Подбор персонала 3. Обучение персонала 4. Формирование кадрового резерва 5. Анализ работы персонала 6. Развитие персонала 7. Система материального стимулирования А. оценка рабочих показателей определяет качественную и количественную потребность компании в персонале. Б. оценка показывает, насколько эффективны методы привлечения и отбора новых сотрудников, используемые в компании. В. оценка выявляет потребности в обучении и определяет эффективность имеющихся обучающих программ. Г. в его основе лежит оценка работы и рабочего поведения сотрудников компании. Д. оценка позволяет определить стандарты и показатели, с помощью которых оценивается рабочее поведение сотрудников конкретной компании. Е. оценка выявляет рабочий потенциал сотрудников. Ж. оценка повышает эффективность мотивационных систем.	ПК-2
12.	1	Руководитель — организатор, самый продуктивный тип, учитывающий нужды производства, а также потребности и интересы людей: 1. <u>«коллективистский» менеджер</u> 2. менеджера «пятьдесят на пятьдесят» 3. «погоняющий» менеджер	ПК-2

