

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:
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

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

Организация психологической службы предприятия

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в 2 семестре

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
2026
очная

ВВЕДЕНИЕ

1. Данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленности (профилю) «Психология кадрового менеджмента».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Организация психологической службы предприятия».

3. Разработчик – Лукьянов Алексей Сергеевич, к.псих.н., доцент, доцент кафедры 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 «Организация психологической службы предприятия».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: 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.				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-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 группе.	Не адекватно демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.	Слабо умеет демонстрировать знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.	Практически без ошибок может демонстрировать знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.	Адекватно демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, 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 труда сотрудников.	Не адекватно подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.	Слабо умеет подбирать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.	Практически без ошибок умеет подбирать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.	Адекватно подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.
ИД-3 _{ПК-2} Проводит психологическую диагностику,	Не адекватно проводит психологическую диагностику, оценку и	С ошибками проводит психологическую	Практически без ошибок умеет проводить	Адекватно проводит психологическую

оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций	экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников,	диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних
---	---	---	--	---

персонала.			внутренних коммуникаций персонала.	коммуникаций персонала.
<i>Компетенция:</i> ПК-5. Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд				
ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».	Плохо определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».	С ошибками определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».	Практически без ошибок определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».	Адекватно определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».
ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.	Не умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.	С ошибками применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.	Практически без ошибок применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.	Адекватно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.
ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.	Плохо моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.	С ошибками моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.	Практически без ошибок моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.	Адекватно моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он показал высокий, средний и минимальный уровни владения индикаторами компетенции.

Оценка «не зачтено» 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 2	
1.	а	Нобелевской премии за вклад в развитие теории принятия решений был удостоен: а) Г. Саймон б) Г. Минцберг в) В. Врум г) Н. Винер	ПК -2
2.	г	Перспективная функция организационного конфликта проявляется в том, что он помогает: а) высвечивать те места в организации, где старое пришло в несоответствие с новым б) выделять те проблемы, которые надо обсудить в коллективе в) понять, от каких организационных составляющих следует отказаться г) определить направление будущих изменений	ПК -2
3.	а	Конфликт отличается от конфликтной ситуации наличием ... Варианты ответа: а) инцидента б) проблемы в) реципиента г) объекта	ПК -2
4.	б	Делегирование вышестоящему начальнику ... Варианты ответа: а) невозможно б) возможно только в исключительных ситуациях в) возможно, но всегда носит разовый характер г) возможно и активно используется подчиненными	ПК -2
5.	в	Основные понятия, раскрывающие суть процесса делегирования — это задача, Варианты ответа: а) обязанности, информация б) время, обучение в) полномочия, ответственность г) полномочия, обязанности	ПК -2
		Современный руководитель должен рассматривать конфликт как ... Варианты ответа: а) организационный инструмент, помогающий осуществлять изменения	ПК -2

6.	а	б) реальность, связанную с поведением людей в организации, и не затрагивающую интересы руководителя в) нежелательное явление, с которым надо бороться г) явление, которое следует приветствовать	
7.	а г	Резюмирование применяется в основном а) в продолжительных беседах б) в непродолжительных беседах в) в незначущих беседах г) в ситуациях разногласий	ПК -2
8.	г	Решение не может приниматься с помощью ... Варианты ответа: а) интуиции б) опыта в) знания г) эмоций	ПК -2
9.	б	Возникновение внутриличностных конфликтов обусловлено противоречием: а) человека и общества б) человека с самим собой в) человека и предприятия г) двух отдельных фирм д) человека и группы лиц	ПК -2
10.	б	С точки зрения организационных уровней, к которым принадлежат стороны, конфликты можно разделить на: а) горизонтальные и наклонные б) наклонные и вертикальные г) горизонтальные и вертикальные д) продольные и поперечные	ПК -2

		б) соучастие в) соперничество г) манипуляцию	
12.	д	8. По своим последствиям конфликты бывают: а) позитивные и негативные б) деловые и личностные в) ситуационные и групповые г) межличностные и групповые д) конструктивные и деструктивные	ПК - 5
13.	в	8. Какие конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации? а) межличностные б) внутриличностные в) конструктивные г) симметричные д) деструктивные	ПК - 5
14.	в	В настоящее время отношение к конфликтам характеризуется как: а) негативное; б) положительное; в) естественное явление, которым необходимо управлять.	ПК - 5
15.	а	Убеждение как метод управления конфликтом относится к: а) педагогическому способу; б) административному способу; в) психологическому способу.	ПК - 5
16.	а	Компромисс — это стиль разрешения конфликтов, который заключается в том, что.... а) стороны идут на взаимные уступки друг другу; б) при принятии решения партнеры могут оказывать друг на друга давление, принуждение; в) одна из сторон стремится любым путем выйти из конфликтной ситуации.	ПК - 5
17.	а	Если человек старается не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями, то этот стиль поведения называется: а) уклонение;	ПК - 5

		б) принуждение; в) компромисс.	
18.	б	К межличностному конфликту не относится: а) межгрупповой конфликт; б) внутриличностный; в) конфликт между личностями.	ПК - 5
19.	а в	Стратегия наименьшего сопротивления в ходе общения означает а) один из партнеров со всем соглашается б) один из партнеров только слушает в) один из партнеров неохотно поддакивает г) один из партнеров противоречит самому себе	ПК - 5
20.	а	Фрустрация — это: а) состояние дискомфорта, вызываемое непреодолимыми трудностями на пути к достижению цели; б) состояние озлобленности, повышенной конфликтности в коллективе; в) изучение уровня конфликтности в коллективе.	ПК - 5

