

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 05.06.2026 14:46:58
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131028edca0b10941b115aaf1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического
факультета, доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Бизнес и кадровый профайлинг в конфликторазрешении

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в 6 семестре	

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине «Бизнес- и кадровый профайлинг в конфликторазрешении».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Бизнес- и кадровый профайлинг в конфликторазрешении» в соответствии с образовательной программой 37.03.02 Конфликтология направленности (профилю) «Конфликт-менеджмент».

3. Разработчик: к.псх.н., доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности психолого-педагогического факультета, Есаян М.Л.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Белашева И.В., д.псх.н., доцент, заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности психолого-педагогического факультета.

Члены комиссии:

Бондаренко Е.В., к.псх.н., доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности психолого-педагогического факультета.

Есаян М.Л., к.псх.н., доцент, доцент кафедры общей психологии и психологии личности психолого-педагогического факультета.

Представитель организации-работодателя:

Козлова Э.М., директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 38 г. Ставрополя.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Бизнес- и кадровый профайлинг в конфликторазрешении».

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 компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ПК-5 Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтный потенциал тактических и стратегических решений в управлении.				
ИД-1 _{ПК-5} – определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	Не способен анализировать конфликтные ситуации в организациях; давать экспертные заключения о конфликтном потенциале организации; получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований	Допускает существенные ошибки при анализе конфликтных ситуаций в организациях; при составлении экспертных заключений о конфликтном потенциале организации; получении информации о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований	Без ошибок анализирует конфликтные ситуации в организациях; дает экспертные заключения о конфликтном потенциале организации; получает информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, но допускает незначительные ошибки	Анализирует конфликтные ситуации в организациях; дает экспертные заключения о конфликтном потенциале организации; получает информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований
ИД-2 _{ПК-5} – определяет	Не способен разрабатывать	Допускает существенные	Без ошибок разрабатыва	Разрабатывает технологии

<p>методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>технологии разрешения корпоративных конфликтов; технологии минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>ошибки при разработке технологии разрешения корпоративных конфликтов; технологии минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>	<p>ет технологии разрешения корпоративных конфликтов; технологии минимизации и конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, но допускает незначительные ошибки</p>	<p>разрешения корпоративных конфликтов; технологии минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении</p>
---	---	---	--	--

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.

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

Но мер зада ния	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетен ция
Форма обучения очная Семестр 6			
1.	А, В, С	<p>В анализ уровня компетенций, психологического профиля, как сотрудника, так и отдела входит?</p> <p>А. Составление списка рекомендаций по стилю взаимодействия, руководства;</p> <p>В. Составление рекомендаций по развитию коррелирующих показателей;</p> <p>С. Анализ изменений спустя определенный отрезок времени и корректировка действий для повышения показателей по пунктам выше;</p> <p>Д. Анализ социальной структуры коллектива.</p>	
2.	А, В, С	<p>Выделите направления профлайтинга</p> <p>А. Научно-исследовательский</p> <p>В. Психотехнологический</p> <p>С. Кадровый профайлинг</p> <p>Д. Теоретический</p>	
3.	А, В, С	<p>В профайлинге для анализа признаков лжи пользуются методикой оценки:</p> <p>А. Невербального поведения;</p> <p>В. Речи и ее структуры;</p> <p>С. Социального взаимодействия и ролей</p> <p>Д. Интеллекта</p>	
4.		Охарактеризуйте кадровый профайлинг в области оценки персонала.	
5.		Где используется профлайтинг?	
6.		Что такое кадровый профайлинг?	
7.		Выделите задачи кадрового профлайтинга.	
8.		Охарактеризуйте виды профлайтинга.	
9.		Что является предметом бизнес-профайлинга?	
10.		Дайте определение понятию «профлайтинг».	

