

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

Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики

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

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
2026
очная

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики».

2. Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации на основе рабочей программы «Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 37.04.01 – Психология

3. Разработчик Ложечкина А.Д., к.псих.н., доцент, доцент кафедры практической и специальной психологии.

4. Проведена экспертиза
ФОС. Члены экспертной
группы:

Председатель:

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

Члены комиссии:

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

Козловская Н.В., к.псих.н., доцент, доцент 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 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 «Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

Экспертное заключение: рекомендовать к использованию в учебном процессе.

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 (неудовлетворител ьно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительн о) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ПК-3. Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала.				
ИД-1 _{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Не применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Имеет слабое представление об применении существующих подходов к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Практически без ошибок и проблем применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Анализирует и систематизирует информацию примененную существующих подходов к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом

И Д - 2 п к - 3 Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора,	Не в полной мере или слабо использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее	В самых общих чертах определяет цель и задачи использования современных технологий психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора	Практически без ошибок и проблем использует современны е технологии психологиче ского сопровожде ния	Определя ет цель и задачи ииспольз ования современ ных технолог ий психолог
--	---	--	---	--

отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала	ического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала
И Д - 3 п к - 3 Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Не в полной мере или слабо разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	В самых общих чертах разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Практически без ошибок и проблем разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Организовывает разработку, соответствующую целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи в
				организации
Компетенция: ПК-4. Способен проводить психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда				
И Д - 1 п к - 4 Применяет технологии индивидуального и	Не в полной мере или слабо применяет технологии	В самых общих чертах применяет технологии индивидуального и группового	Практически без ошибок и проблем применяет технологии	Точно применяет технологии индивидуального и

группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций	группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций
ИД-2 ПК-4 Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Не в полной мере или слабо ориентируется в реализации программы, направленной на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	В самых общих чертах ориентируется в особенностях реализации программы, направленной на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Практически без ошибок и проблем ориентируется в особенностях реализации программы, направленной на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников	Ориентируется в особенностях реализации программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников
Компетенция: 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	Не в полной мере или слабо использует имеющиеся знания и определяет потребности в основных видах	В самых общих чертах использует имеющиеся знания и определяет потребности в основных видах психологических услуг	Практически без ошибок и проблем использует имеющиеся знания и определяет потребности в основных видах психологических	Использует адекватные средства и технологии имеющиеся знания и определяет потребности в основных видах

профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»	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 в полной мере или слабо применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	В самых общих чертах рефлексивно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Практически без ошибок и проблем рефлексивно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Рефлексивно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой
ИД-3 ПК-5 Моделирует и	Не в полной мере или	В самых общих чертах моделирует и	Практически без ошибок и	Использует разнообразны
выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата,	слабо моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры,	выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности	проблем моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного	е технологии для наиболее эффективного моделирования и выстраивания внутренних коммуникаций персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе

вовлеченность и сотрудников	организацион ного климата, вовлеченност и сотрудников	сотрудников	о климата, вовлеченности сотрудников	корпоративно й культуры, организацион ного климата, вовлеченности сотрудников
--------------------------------	--	-------------	--	--

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 <u>очная</u> Семестр_2	
1.		Методы диагностики профессиональных способностей	ПК-3
2.		Функции менеджера по персоналу в современных корпорациях.	ПК-3
3.		Психологические основы работы с персоналом: общая характеристика.	ПК-3
4.		Методы и практика отбора кадров.	ПК-3
5.		Психологические аспекты проведения отборочного интервью.	ПК-3
6.		Психологическая оценка и использование человеческих ресурсов организации.	ПК-3
7.		Психодиагностика в работе менеджера по персоналу.	ПК-3
8.		Психологические факторы, влияющие на эффективность собеседования?	ПК-3
9.		Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.	ПК-3
10.		Процесс группового сплочения.	ПК-3
11.		Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру.	ПК-3
12.		Влияние группы на поведение и мотивацию ее членов?	ПК-3
13.		Ролевая дифференциация в команде?	ПК-3
14.		Поведение членов команды в условиях изменений?	ПК-3
15.		Типы командных работников?	ПК-3
16.		Процесс группового давления	ПК-3
17.		Профессионально важные качества руководителя организации?	ПК-4
18.		Проблема психологической интеграции группы?	ПК-4
19.		Процесс группового сплочения?	ПК-4
20.		Процесс группового давления?	ПК-4
21.		Субъекты управленческого взаимодействия?	ПК-4
22.		Личный и профессиональный имидж: психотехнологии создания?	ПК-4
23.		Мотивационно-потребностная сфера личности?	ПК-4
24.		Идентификация и эмпатия в процессе восприятия и познания партнерами друг друга?	ПК-4
25.		Профессиональная ориентация персонала.	ПК-4

26.		Корпоративные тренинги как средство сплочения команды.	ПК-4
27.		Роль игры в управлении персоналом.	ПК-4
28.		Феномен лидерства и диагностика лидерского стиля.	ПК-4
29.		Методы разрешения межличностных конфликтов в организациях.	ПК-4
30.		Психологические характеристики эффективного лидера.	ПК-4
31.		Виды и формы влияния руководителя на подчиненных.	ПК-4
32.		Проблемы взаимодействия власти, влияния, лидерства и руководства.	ПК-4
33.		Профессиональная диагностика деловых и личностных качеств руководителей.	ПК-4
34.		Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.	ПК-4
35.		Роль игры в управлении персоналом?	ПК-5
36.	1	Метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели? Коучинг - Тренинг - Роль игра	ПК-5
37.		Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности.	ПК-5
38.		Методы социально-психологической диагностики организации.	ПК-5
39.		Механизмы психологической защиты в деловых конфликтах.	ПК-5
40.		Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности?	ПК-5
41.		Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру?	ПК-5
42.		Профессиональная ориентация персонала?	ПК-5
43.		Механизмы адаптации новых сотрудников в организации?	ПК-5
44.		Проведение корпоративного обучения: социально-психологический аспект.	ПК-5
45.		Тренинги как форма внутрифирменного обучения.	ПК-5
46.		Тренинги личностного роста в организациях.	ПК-5
47.		Методы и процедуры сбора информации в организации.	ПК-5
48.		Понятие психологического климата.	ПК-5
49.		Роль руководителя в обеспечении позитивного психологического климата.	ПК-5

50.		Психологические особенности управления организацией как реализация совокупности управленческих функций.	ПК-5
51.		Основные подходы к исследованию стилей управления.	ПК-5
52.		Проблема психологической интеграции группы.	ПК-5

