

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 03.06.2026 16:34:53

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
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 кадрового менеджмента

Специальность	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация	Психологическое обеспечение коммуникаций в служебной деятельности
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в семестре	8

Введение

1. Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология кадрового менеджмента».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология кадрового менеджмента».

3. Разработчик – Ложечкина А.Д., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Белашева И.В., заведующая кафедрой общей психологии и психологии личности

Члены комиссии:

Бондаренко Е.В., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Есаян М.Л., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Представитель организации-работодателя - начальник Межрегионального отдела психологической работы УФСИН Росси по Ставропольскому краю, подполковник внутренней службы Григорян В.Н.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация «Психологическое обеспечение коммуникаций в служебной деятельности» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология кадрового менеджмента».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенций, индикаторов	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.				
Индикатор: ИД-1 _{УК-3} – вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Не способен к анализу и систематизации информации по теме командной работы, отбора и набора персонала для создания эффективной команды	Имеет слабое представление об анализе и систематизации информации по теме командной работы, отбора и набора персонала для создания эффективной команды	Практически без ошибок и проблем анализирует и систематизирует информацию по теме командной работы, отбора и набора персонала для создания эффективной команды	Анализирует и систематизирует информацию по теме командной работы, отбора и набора персонала для создания эффективной команды
ИД-2 _{УК-3} – организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	Не в полной мере или слабо определяет цель и задачи командной работы, обосновывает стратегию и тактику совместной деятельности	В самых общих чертах определяет цель и задачи командной работы, обосновывает стратегию и тактику совместной деятельности	Практически без ошибок и проблем определяет цель и задачи командной работы, обосновывает стратегию и тактику совместной деятельности	Определяет цель и задачи командной работы, обосновывает стратегию и тактику совместной деятельности
ИД-3 _{УК-3} – разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает	Не в полной мере или слабо организует проведение совместных мероприятий в рамках командной	В самых общих чертах организует проведение совместных мероприятий в рамках	Практически без ошибок и проблем организует проведение совместных	Организовывает проведение совместных мероприятий

рабочую атмосферу, позитивный социально-психологический климат в команде	работы, создаёт условия профилактики конфликтного взаимодействия членов рабочего коллектива, обеспечивает условия благоприятного климата в организации	командной работы, создаёт условия профилактики конфликтного взаимодействия членов рабочего коллектива, обеспечивает условия благоприятного климата в организации	мероприятий в рамках командной работы, создаёт условия профилактик и конфликтного взаимодействия членов рабочего коллектива, обеспечивает условия благоприятного климата в организации	тий в рамках командной работы, создаёт условия профилактики конфликтного взаимодействия членов рабочего коллектива, обеспечивает условия благоприятного климата в организации
ИД-4 УК-3 – организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Не в полной мере или слабо создаёт условия участия членов рабочего коллектива в принятии решений, обеспечивает возможность дискуссии по рабочим вопросам	В самых общих чертах создаёт условия участия членов рабочего коллектива в принятии решений, обеспечивает возможность дискуссии по рабочим вопросам	Практически без ошибок и проблем создаёт условия участия членов рабочего коллектива в принятии решений, обеспечивает возможность дискуссии по рабочим вопросам	Создаёт условия участия членов рабочего коллектива в принятии решений, обеспечивает возможность дискуссии по рабочим вопросам
ИД-5 УК-3 – делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат	Не в полной мере или слабо рефлексировать над возможными вариантами управления коллективом, создаёт условия эффективной коллективной деятельности	В самых общих чертах рефлексировать над возможными вариантами управления коллективом, создаёт условия эффективной коллективной	Практически без ошибок и проблем рефлексировать над возможными вариантами управления коллективом, создаёт условия	Рефлексирует над возможными вариантами управления коллективом, создаёт

		деятельности	эффективной коллективной деятельности	условия эффективной коллективной деятельности
<i>Компетенция:</i> УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни				
ИД-1 _{УК-6} – оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует	Не в полной мере или слабо планирует и реализует адекватные методы оценки своей деятельности как члена коллектива	В самых общих чертах планирует и реализует адекватные методы оценки своей деятельности как члена коллектива	Практически без ошибок и проблем планирует и реализует адекватные методы оценки своей деятельности как члена коллектива	Планирует и реализует адекватные методы оценки своей деятельности как члена коллектива
ИД-2 _{УК-6} – определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	Не в полной мере или слабо ориентируется в особенностях индивидуальной психологии и профессионального саморазвития и самореализации	В самых общих чертах ориентируется в особенностях индивидуальной психологии и профессионального саморазвития и самореализации	Практически без ошибок и проблем ориентируется в особенностях индивидуальной психологии и профессионального саморазвития и самореализации	Ориентируется в особенностях индивидуальной психологии и профессионального саморазвития и самореализации
ИД-3 _{УК-6} – выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	Не в полной мере или слабо использует средства и способы саморазвития и профессионального самосовершенствования	В самых общих чертах использует средства и способы саморазвития и профессионального самосовершенствования	Практически без ошибок и проблем использует средства и способы саморазвития и профессионального самосовершенствования	Использует средства и способы саморазвития и профессионального самосовершенствования
ИД-4 _{УК-6} – выстраивает	Не в полной мере или слабо	В самых общих чертах владеет	Практически без ошибок и	Владеет навыками

гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	владеет навыками управления профессиональной карьерой	навыками управления профессиональной карьерой	проблем владеет навыками управления профессиональной карьерой	управления профессиональной карьерой
Компетенция: ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности				
ИД-1 _{ОПК-4} - осуществлять системный психологический анализ и оценку ситуаций профессиональной деятельности и их требований к психологическим возможностям (ресурсу) сотрудников	Не в полной мере или слабо использует адекватные средства и технологии оценки и развития сотрудников	В самых общих чертах использует адекватные средства и технологии оценки и развития сотрудников	Практически без ошибок и проблем использует адекватные средства и технологии оценки и развития сотрудников	Использует адекватные средства и технологии оценки и развития сотрудников
ИД-2 _{ОПК-4} – определяет критерии оценки и отбора в соответствии со структурой деятельности персонала	Не в полной мере или слабо рефлексивно формирует комплекс критериев и показателей оценки эффективности деятельности сотрудников организации	В самых общих чертах рефлексивно формирует комплекс критериев и показателей оценки эффективности деятельности сотрудников организации	Практически без ошибок и проблем рефлексивно формирует комплекс критериев и показателей оценки эффективности деятельности сотрудников организации	Рефлексивно формирует комплекс критериев и показателей оценки эффективности деятельности сотрудников организации

ИД-3 _{ОПК-4} – определяет наиболее подходящие процедуры для измерения профессиональных компетенций, способностей, личностных характеристик персонала	Не в полной мере или слабо использует разнообразные технологии для наиболее эффективного решения профессиональных задач в области оценки и аттестации персонала	В самых общих чертах использует разнообразные технологии для наиболее эффективного решения профессиональных задач в области оценки и аттестации персонала	Практически без ошибок и проблем использует разнообразные технологии для наиболее эффективного решения профессиональных задач в области оценки и аттестации персонала	Использует разнообразные технологии для наиболее эффективного решения профессиональных задач в области оценки и аттестации персонала
ИД-4 _{ОПК-4} – осуществляет оценку и прогноз деятельности профессионала	Не в полной мере или слабо реализует средства и техники оценивания деятельности сотрудников организации с учётом фактора специфики индивидуальной эффективности	В самых общих чертах реализует средства и техники оценивания деятельности сотрудников организации с учётом фактора специфики индивидуальной эффективности	Практически без ошибок и проблем реализует средства и техники оценивания деятельности сотрудников организации с учётом фактора специфики индивидуальной эффективности	Реализует средства и техники оценивания деятельности сотрудников организации с учётом фактора специфики индивидуальной эффективности
Компетенция: ОПК-5 Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию				
ИД-1 _{ОПК-5} – осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах	Не в полной мере или слабо использует современные психодиагностические техники и инструменты для оценки деятельности персонала организации	В самых общих чертах использует современные психодиагностические техники и инструменты для оценки деятельности персонала организации	Практически без ошибок и проблем использует современные психодиагностические техники и инструменты для оценки деятельности персонала организации	Адекватно использует современные психодиагностические техники и инструменты для оценки деятельности персонала организации
ИД-2 _{ОПК-5} – составляет психодиагнос	Не в полной мере или слабо использует	В самых общих чертах использует	Практически без ошибок и проблем	Использует адекватные средства и

тические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности на основе проведенной психодиагностической работы	адекватные средства и методы интерпретации и обобщения данных психологического портрета сотрудника для формулирования заключений в рамках решения задач профессиональной деятельности	адекватные средства и методы интерпретации и обобщения данных психологического портрета сотрудника для формулирования заключений в рамках решения задач профессиональной деятельности	использует адекватные средства и методы интерпретации и обобщения данных психологического портрета сотрудника для формулирования заключений в рамках решения задач профессиональной деятельности	методы интерпретации и обобщения данных психологического портрета сотрудника для формулирования заключений в рамках решения задач профессиональной деятельности
ИД-3_{ОПК-5} – анализирует и критически оценивает опубликованные материалы на предмет адекватности применения методов психодиагностики	Не в полной мере или слабо применяет навыки в области анализа полученных психодиагностических данных в предметной области	В самых общих чертах применяет навыки в области анализа полученных психодиагностических данных в предметной области	Практически без ошибок и проблем применяет навыки в области анализа полученных психодиагностических данных в предметной области	Рефлексивно применяет навыки в области анализа полученных психодиагностических данных в предметной области
<i>Компетенция:</i> ОПК-7 Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала				
ИД-1_{ОПК-7} – отбирает и применяет методы, адекватные задачам консультирования в области межличностных отношений,	Не в полной мере или слабо реализует средства, техники и технологии в области консультирования в сфере межличностных отношений, профориентации,	В самых общих чертах реализует средства, техники и технологии в области консультирования в сфере межличностных отношений, профориентации, планирования	Практически без ошибок и проблем реализует средства, техники и технологии в области консультирования в сфере межличностных отношений,	Адекватно реализует средства, техники и технологии в области консультирования в сфере межличностных отношений, профориентации,

профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	карьеру, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала
ИД-2 _{ОПК-7} – использует соответствующие профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	Не в полной мере или слабо соблюдает требования по поводу ограничений в области моральных и этических аспектов деятельности в рамках организации	В самых общих чертах соблюдает требования по поводу ограничений в области моральных и этических аспектов деятельности в рамках организации	Практически без ошибок и проблем соблюдает требования по поводу ограничений в области моральных и этических аспектов деятельности в рамках организации	Соблюдает требования по поводу ограничений в области моральных и этических аспектов деятельности в рамках организации
<i>Компетенция:</i> ОПК-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности				
ИД-1 _{ОПК-9} – осуществляет диагностику психологического климата, выбирает адекватные для его создания и поддержания методы	Не в полной мере или слабо владеет навыками создания и поддержания благоприятного психологического климата в организации	В самых общих чертах владеет навыками создания и поддержания благоприятного психологического климата в организации	Практически без ошибок и проблем владеет навыками создания и поддержания благоприятного психологического климата в организации	Владеет навыками создания и поддержания благоприятного психологического климата в организации
ИД-2 _{ОПК-9} – организует психологическое сопровождение персонала через создание	Не в полной мере или слабо владеет навыками психологического сопровождения персонала	В самых общих чертах владеет навыками психологического сопровождения персонала	Практически без ошибок и проблем владеет навыками психологического сопровождения персонала	Владеет навыками психологического сопровождения персонала организации

эффективной системы оценки психического здоровья, анализа личностных качеств и психологичес кого консультиров ания	организации	организации	организации	
---	-------------	-------------	-------------	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>очная</u> Семестр 8	
1.	труд группы людей, сосредоточенный над решением конкретной задачи	Дайте определение командной работе?	УК-3
2.		Понятие «команды» в организациях.	УК-3
3.		Типы командных работников?	УК-3
4.		Влияние группы на поведение и мотивацию ее членов?	УК-3
5.		Ролевая дифференциация в команде?	УК-3
6.		Поведение членов команды в условиях изменений?	УК-3
7.		Ролевые игры в управлении персоналом?	УК-3
8.		Профессионально важные качества руководителя организации?	УК-3
9.	1	метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели? 1) Коучинг 2) Тренинг 3) Ролевая игра	УК-3
10.		Проблема психологической интеграции группы?	УК-3
11.		Процесс группового сплочения?	УК-3
12.		Процесс группового давления?	УК-3
13.		Субъекты управленческого взаимодействия?	УК-3
14.		Личный и профессиональный имидж: психотехнологии создания?	УК-6
15.		Мотивационно-потребностная сфера личности?	УК-6
16.		Идентификация и эмпатия в процессе восприятия и познания партнерами друг друга?	УК-6
17.		Функции менеджера по персоналу в современных корпорациях.	ОПК-4
18.		Психологические основы работы с персоналом: общая характеристика.	ОПК-4
19.		Методы и практика отбора кадров.	ОПК-4

20.		Психологические аспекты проведения отборочного интервью.	ОПК-4
21.		Психологическая оценка и использование человеческих ресурсов организации.	ОПК-4
22.		Психодиагностика в работе менеджера по персоналу.	ОПК-4
23.		Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.	ОПК-4
24.		Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности.	ОПК-4
25.		Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру.	ОПК-4
26.		Методы диагностики профессиональных способностей.	ОПК-4
27.		Профессиональная ориентация персонала.	ОПК-4
28.		Корпоративные тренинги как средство сплочения команды.	ОПК-5
29.		Ролевые игры в управлении персоналом.	ОПК-5
30.		Феномен лидерства и диагностика лидерского стиля.	ОПК-5
31.		Методы разрешения межличностных конфликтов в организациях.	ОПК-5
32.		Психологические характеристики эффективного лидера.	ОПК-5
33.		Виды и формы влияния руководителя на подчиненных.	ОПК-5
34.		Гендерный фактор в менеджменте.	ОПК-5
35.		Психологические особенности женщины-руководителя.	ОПК-5
36.		Психологические особенности мужчины-руководителя.	ОПК-5
37.		Проблемы взаимодействия власти, влияния, лидерства и руководства.	ОПК-5
38.		Профессиональная диагностика деловых и личностных качеств руководителей.	ОПК-5
39.		Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.	ОПК-5
40.		Пути формирования корпоративной культуры.	ОПК-5
41.		Проблемы анализа корпоративной культуры организации.	ОПК-5
42.		Фокус-группы как качественный метод в исследованиях корпоративной культуры.	ОПК-5
43.		Методы социально-психологической диагностики организации.	ОПК-5
44.		Механизмы психологической защиты в деловых конфликтах.	ОПК-5
45.		Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности?	ОПК-7
46.		Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру?	ОПК-7

47.		Психологические факторы, влияющие на эффективность собеседования?	ОПК-7
48.		Профессиональная ориентация персонала?	ОПК-7
49.		Механизмы адаптации новых сотрудников в организации?	ОПК-7
50.		Проведение корпоративного обучения: социально-психологический аспект.	ОПК-7
51.		Тренинги как форма внутрифирменного обучения.	ОПК-7
52.		Тренинги личностного роста в организациях.	ОПК-7
53.		Методы и процедуры сбора информации в организации.	ОПК-7
54.		Понятие психологического климата.	ОПК-9
55.		Роль руководителя в обеспечении позитивного психологического климата.	ОПК-9
56.		Психологические особенности управления организацией как реализация совокупности управленческих функций.	ОПК-9
57.		Понятие стиля управления.	ОПК-9
58.		Основные подходы к исследованию стилей управления.	ОПК-9
59.		Проблема психологической интеграции группы.	ОПК-9
60.		Процесс группового сплочения.	ОПК-9
61.		Процесс группового давления	ОПК-9

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на достаточном уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

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