

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:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**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

Стресс-менеджмент в кадровой службе

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется во 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 «Стресс-менеджмент в кадровой службе».

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 «Стресс-менеджмент в кадровой службе».

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: 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.				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1 _{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению и способам оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Не адекватно выделяет и использует существующие подходы к определению и направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	С ошибками выделяет и использует существующие подходы к определению и 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 выделяет и использует существующие подходы к определению и направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.	Адекватно выделяет и использует существующие подходы к определению и направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-2 _{ПК-3} Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.	Не адекватно определяет и реализует методы, техники и инструменты психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.	С ошибками определяет и реализует методы, техники и инструменты психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.	Практически без ошибок определяет и реализует методы, техники и инструменты психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.	Адекватно определяет и реализует методы, техники и инструменты психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-3 _{ПК-3} Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания	Не адекватно определяет основания и условия реализации различных форм и методов оказания этой помощи.	С ошибками определяет основания и условия реализации различных форм и методов оказания этой помощи.	Практически без ошибок определяет основания и условия реализации различных форм и методов оказания этой помощи.	Адекватно определяет основания и условия реализации различных форм и методов оказания этой помощи.

психологической помощи.				
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.				
<i>Результаты обучения по дисциплине:</i> <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ПК-4} Применяет технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.	Не адекватно выделяет и использует технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.	С ошибками выделяет и использует технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.	Практически без ошибок выделяет и использует технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.	Адекватно выделяет и использует технологии индивидуального и группового консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций.
<i>Результаты обучения по дисциплине:</i> <i>Индикатор:</i> ИД-2 _{ПК-4} Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.	Не адекватно разрабатывает программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.	С ошибками разрабатывает программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.	Практически без ошибок разрабатывает программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.	Адекватно на основании целей и задач разрабатывает программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе 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.			ПК -3
2.	а	Вставьте недостающее слово «Антикризисное управление организацией — дисциплина, знакомство с которой необходимо ... любого профиля деятельности»: а) менеджерам; б) инженерам; в) бухгалтерам	ПК -3
3.	в	Продолжите определение «Кризис – это а) непродолжительная потеря платежеспособности предприятия б) возможность возникновения убытка, измеряемого в денежном выражении в) маловероятное событие, способное угрожать жизнедеятельности организации, характеризующееся неопределенными причинами и трудно предсказуемыми последствиями, требующее принятия немедленных решений.	ПК -3
4.	в	Антикризисное управление заключается в ... потенциального риска для нормальной работы организации а) исключении б) максимизации в) минимизации	ПК -3
5.	г	Какие подходы выделяет системный характер кризисного управления: а) психологический б) социально-политический в) структурно-политический г) все варианты	ПК -3
6.	б	Составьте в правильном порядке этапы антикризисного управления 1. экспресс анализ 2. выработка решений по стабилизации кризиса 3. реализация чрезвычайных мер 4. выбор антикризисной стратегии 5. диагностика кризисных проблем	ПК -3

		6. разработка плана антикризисных мероприятий 7. создание организационного механизма управления реализацией криз.мероприятий 8. реализация плана Ответы: а (1,2,3,4,5,6,7,8) б (1,2,3,5,4,6, 7,8) в (1,2,5,6,7,8, 4)	
7.	в	Кризис является закономерным явлением для организации. а) Нет б) Только для предприятий капиталистической экономики в) Да	ПК -3
8.	а	Что определяет содержание программы антикризисного управления а) причины кризиса б) факторы кризиса в) симптомы кризиса	ПК -3
9.	а б	Психологический кризис характеризуется: а) Опасностью б) Потенциалом развития в) Обязательным разрушением личности.	ПК -3
10.	б в а	Кризисные состояния проявляются через: а) Эмоциональное напряжение б) Невозможность реализации жизненных потребностей в) Дефицит смысла в дальнейшей жизни г) Расслабленность и уделение большого внимания хобби и т.п.	ПК -3
11.	а б	Неуспешное (длительное либо патологическое) преодоление кризисной ситуации происходит в случае:	ПК -3

	в	а) ее отрицания б) смирения с ней в) сопротивления ей г) ее переживания	
12.	г	Конструктивный выход из кризиса означает: а) Полную дезорганизацию личности б) Неполную дезорганизацию личности в) Личностную деградацию г) Личностный рост, связанный с получением нового опыта д) Личностные расстройства	ПК -3
13.	а б	Плодотворный стиль взаимодействия включает следующие установки общающихся а) партнерство б) соучастие в) соперничество г) манипуляцию	ПК -4
14.	а б	Деструктивный выход из кризиса характеризуется: а) Разрушительными последствиями и личностной дезорганизацией б) Социальной дезадаптацией в) Личностным ростом г) Позитивной интеграцией опыта	ПК -4
15.	а	Верно ли, что особенностью антикризисного управления является мобильность и динамичность в использовании ресурсов, проведении изменений, реализации инновационных программ? а) Да. б) Нет. в) Иногда.	ПК -4
16.	в	Экономический цикл состоит из ... фаз Варианты ответа: а) трех б) шести в) четырех г) пяти	ПК -4

17.	в	Кризис может проявляться ... Варианты ответа: а) только на микроуровне б) только на макроуровне в) как на микроуровне, так и на макроуровне	ПК -4
18.	а	Жизненный цикл предприятия зависит не только от законов рыночной экономики на ... Варианты ответа: а) микроуровне б) макроуровне	ПК -4
19.	г	Антикризисное управление может предупреждать банкротства. Варианты ответа: а) Нет. Это задача риск менеджмента б) Нет. Антикризисное управление может применяться только на стадии нахождения предприятия в кризисе в) Нет. Это задача стратегического менеджмента г) Да. Это одна из задач антикризисного управления	ПК -4
20.	а б г д ж	Основные принципы антикризисного управления Варианты ответа: а) системный подход к решению поставленных задач б) принцип оптимальности в) принцип научности г) принцип адекватности д) целенаправленность ё) принцип относительности е) принцип методологичности ж) единство целей управления на разных уровнях иерархии	ПК -4
21.	а в г	Виды финансового оздоровления, предусмотренные законом о несостоятельности Варианты ответа: а) Финансовое оздоровление б) Стратегическое управление в) Досудебная санация г) Внешнее управление	ПК -4

		д) Конкурсное производство е) Бенчмаркинг	
22.	а	Менеджмент банкротства – управление ... Варианты ответа: а) направленное на принудительную или добровольную ликвидацию предприятия б) направленное на принудительную ликвидацию в) несостоятельностью (банкротство и управление процессом финансового оздоровления предприятия)	ПК -4
23.	а д ё	Виды схем реструктуризации Варианты ответа: а) государственные б) местные в) межгосударственные г) региональные д) внесудебные е) налоговые ё) судебные	ПК -4

