

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

Социально-психологическая диагностика организации

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в 3 семестре

37.04.01 Психология

Психология кадрового менеджмента

2026

очная

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Социально-психологическая диагностика организации»

3. Разработчик Козловская Н.В., 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 кафедры 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 «Социально-психологическая диагностика организации».

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
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 (модулю): Индикатор: ИД-1 _{ПК-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 ориентируется в методах, необходимых для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации	С трудом выделяет, поверхностно характеризует методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации. Допускает ошибки.	Четко выделяет и описывает методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации. Может допускать незначительные ошибки.	Четко выделяет, точно и полно характеризует методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации. Обосновывает свой ответ
ИД-2 _{ПК-2} Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры,	Испытывает значительные сложности в выборе адекватных задачам и целям психологического сопровождения диагностических инструментов измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда. Допускает существенные	Предлагает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда, но при подборе методик не учитывает задачи и цели психологического сопровождения	Выбирает адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда, может допускать	Выбирает адекватные задачам и целям психологического сопровождения диагностические инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда. Аргументированно и

сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	ошибки.		незначительные ошибки в ответе	конструктивно отстаивает свою позицию, решение.
ИД-3 _{ПК-2} Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	Неточно использует диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала. Допускает существенные ошибки в выборе и применении методик.	Допускает ошибки в использовании диагностического инструментария для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала. Не обосновывает свой выбор методик.	Адекватно использует диагностический инструментарий для оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала, но может допускать несущественные ошибки в проведении исследования	Адекватно задачам оценки развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала использует диагностический инструментарий. Четко и точно формулирует задачи проведения исследования. Аргументирует свой ответ.
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 (модулю): Индикатор: 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	С трудом, неполно, неточно выделяет социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала, не может адекватно ситуации их использовать. Допускает существенные ошибки в ответе.	Поверхностно описывает социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала, но не может их применить в	Выделяет и использует социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала. Допускает несущественные	Точно выделяет и адекватно использует социально-психологические подходы к выбору диагностических средств для направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации персонала. Аргументирует

кадровым резервом		конкретной ситуации	ошибки в ответе.	нно и конструктивно отстаивает свою позицию, решение.
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	Испытывает серьезные трудности в составлении программы диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике.	Определяет и описывает структуру программы диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике, но испытывает трудности в выборе конкретных методов и методик	Составляет программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике, определяет основные методики, методы диагностики. Может допускать несущественные ошибки	Составляет и обосновывает программу диагностики для построения психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры, создания конструктивных внутренних коммуникаций персонала и применяет их на практике.
ИД-3 _{ПК-3} Разрабатывает соответствующие цели и задачам формы и методы оказания психологической помощи	Слабо ориентируется в формах и методах оказания психологической помощи. Не учитывает результаты диагностики.	Испытывает затруднения в выборе форм и методов оказания психологической помощи. Не аргументирует свой выбор, не учитывает цели и задачи диагностической работы	Опираясь на результаты диагностики, правильно выбирает формы и методы оказания психологической помощи. Может допускать некоторые неточности в аргументации выбора	Опираясь на результаты диагностики, выбирает соответствующие цели и задачам формы и методы оказания психологической помощи. Четко и точно аргументирует свой выбор.
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				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор:	Называет, но не применяет на практике диагностический инструментарий	С трудом определяет и испытывает затруднения в применении	Точно использует диагностический инструментарий	Точно использует диагностический инструментарий

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»	для выявления актуальных проблем организации и сотрудников.	диагностическое инструментария для выявления актуальных проблем организации и сотрудников. Допускает существенные ошибки.	для выявления актуальных проблем организации и сотрудников. Обоснование действий неполное, допускает незначительные ошибки.	для выявления актуальных проблем организации и сотрудников. Свободно ориентируется в материале, обосновывает свои решения.
ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными и отношениями, формирования команд на основе результатов развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой	Не может предложить методы управления межличностными отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики	Допускает существенные ошибки в выборе методов управления межличностными и отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики	Предлагает методы управления межличностными и отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики. Допускает несущественные ошибки.	Предлагает методы управления межличностными и отношениями, формирования команд на основе результатов психодиагностики. Четко и точно аргументирует свое решение.
ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников	Испытывает серьезные затруднения в анализе внутренних коммуникаций персонала, слабо ориентируется в социально-психологических методах диагностики	Использует социально-психологические методы диагностики для анализа внутренних коммуникаций персонала. Проводит поверхностный анализ, допускает существенные ошибки в ответе	Четко анализирует внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики. Может допускать незначительные ошибки.	Четко анализирует внутренние коммуникации персонала, используя социально-психологические методы диагностики. Свободно ориентируется в материале, обосновывает свои решения.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания по вопросам социально-психологического

подхода к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам/организации, охарактеризовал методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации, использует диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет вести самостоятельный поиск научных источников по выделенной проблеме, анализировать полученный материал, хорошо ориентируется в вопросах социально-психологического подхода к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам/организации, полно характеризует методы, необходимые для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации, использует диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников, но допускает неточности в ответе.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он его знания о социально-психологических подходах к выбору диагностических средств для определения направления и способов оказания психологической помощи клиентам/организации, о методах, необходимых для диагностики профессионального и личностного развития сотрудников организации носят фрагментарный характер, он недостаточно правильно выбирает диагностический инструментарий для выявления актуальных проблем организации и сотрудников, в ответе допускает существенные ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он допускает грубые ошибки в ответе на вопросы, не владеет основным материалом темы.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 3	
1.	в	При проведении исследований часто встаёт вопрос о том, насколько характерный материал вы используете. Как называется мера соответствия по некоей характеристике испытуемого той популяции, к которой он принадлежит: а) валидность б) вариабельность в) репрезентативность г) надёжность	ПК -2
2.	г	Как называется стадия исследования, на которой формулируются идеи о причинах и следствиях избранных для исследования явлений: а) стадия наблюдения б) корреляционная стадия в) контрольная стадия г) стадия формирования гипотезы	ПК -2
3.	в	Какое из утверждений описывает понятие валидности: а) способность теста определять меру дефекта б) характеристика единства способов использования теста в) показатель того, что тест измеряет то, для измерения чего предназначен г) мера вероятности получения ошибочных результатов	ПК -2
4.	а	Репрезентативность теста указывает на: а) возможность применения к данной выборке норм, указанных в тесте б) степень однородности диагностируемой выборки в) насколько результат по данному тесту одного испытуемого отличается от результата другого испытуемого	ПК -2
5.	а	Оценка психологического состояния при помощи системы тестов называется: а) психодиагностика б) диагноз в) измерение г) психологический эксперимент	ПК -2

6.		Что такое организационная диагностика и в чем ее отличия от научного исследования?	ПК -2
7.		Что такое генеральная совокупность и выборка (выборочная совокупность)?	ПК -2
8.		В чем заключаются этические аспекты проведения организационной диагностики	ПК -2
9.	г	Включенное наблюдение – это: а) наблюдение, использующее «батареи» психологических тестов б) длительное наблюдение в) наблюдение в условиях лаборатории г) наблюдение, при котором психолог является непосредственным участником событий д) наблюдение включает в себя несколько этапов	ПК -2
10.	б	Метод познания, который ограничивается регистрацией выявленных фактов при исследовании возрастных особенностей, называется: а) формирующим экспериментом б) наблюдением в) констатирующим экспериментом г) квазиэкспериментом д) моделированием	ПК -2
11.	а	Данные о реальном поведении человека, полученные в ходе внешнего поведения, называются: а) L- данными б) Q- данными в) T-данными г) Z- данными	ПК -2
12.	б	Тип результатов, регистрируемых с помощью опросников и других методов самооценок, называется: а) L- данными б) Q- данными в) T-данными г) Z- данными	ПК -2
13.	в	Целенаправленное, планомерно осуществляемое восприятие объектов, в познании которых заинтересована личность, является: а) экспериментом	ПК -2

		б) контент-анализом г) наблюдением д) методом анализа продуктов деятельности	
14.	а	Это тип данных, полученный с помощью опросников и других методов самооценок: а) Q-данные б) L-данные г) T-данные	ПК -2
15.	г	Способ исследования структуры и характера межличностных отношений людей на основе измерения межличностного выбора называется: а) контент-анализом б) методом сравнения г) методом социальных единиц д) социометрией	ПК -2
16.	опросник	Стандартизированный метод получения информации с помощью набора вопросов или утверждений, на которые испытуемый должен отвечать в соответствии с инструкцией; полученные ответы обрабатываются по ключу и интерпретируются определенным образом – это	ПК -3
17.		Назовите основные направления диагностического исследования организации	ПК -3
18.		В чем проявляется специфика социально-психологической диагностики организации?	ПК -3
19.		Каковы основные требования к научному наблюдению?	ПК -3
20.		Охарактеризуйте метод анкетного опроса.	ПК -3
21.		Охарактеризуйте метод интервью.	ПК -3
22.	д	К формализованным методикам относятся: а) тесты б) опросники г) проективные методики д) психофизиологические методики е) все ответы верны б) все ответы неверны	ПК -3
23.	г	К малоформализованным методикам НЕ относят: а) наблюдение	ПК -3

	д	а) беседу б) анализ продуктов деятельности в) опросники г) тесты	
24.	а	Стандартизация — это: а) единообразие процедуры проведения и оценки выполнения теста б) согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых в) понятие, указывающее, что тест измеряет и насколько хорошо он это делает	ПК -3
25.	б	Надежность- это: а) единообразие процедуры проведения и оценки выполнения тест б) согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых в) понятие, указывающее, что тест измеряет и насколько хорошо он это делает	ПК -3
26.	в	Валидность — это: а) единообразие процедуры проведения и оценки выполнения теста б) согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых в) понятие, указывающее, что тест измеряет и насколько хорошо он это делает	ПК -3
27.	в	Прием, используемый для повторного обследования испытуемых с помощью одной и той же методики для проверки стабильности диагностируемого признака, называется: а) константностью б) контент-анализ в) тест-ретест	ПК -3
28.	б	Содержательная валидность теста – это: а) степень представленности (репрезентации) исследуемого психологического конструкта в результатах теста б) отражение в содержании теста ключевых сторон изучаемого психологического феномена в) показатель внутренней однородности (согласованности) теста	ПК -3
29.	надежность	Характеристика методики, отражающая точность психодиагностических измерений, а также устойчивость результатов теста к действию посторонних	ПК -3

		случайных факторов, - это	
30.	валидность	Комплексная характеристика методики, которая включает сведения об области исследования явлений и репрезентативности диагностической процедуры по отношению к ним, - это	ПК -3
31.	а б в г	Методики, составляющие метод экспертных оценок: а) наблюдение б) психодиагностическая беседа (интервью, опрос) в) анализ продуктов деятельности г) контент-анализ (анализ содержания) д) проективные методики е) опросники и анкеты	ПК -3
32.	а	Любой психодиагностический метод имеет: а) ограничения по времени выполнения б) погрешность измерения в) компьютерную версию	ПК -3
33.	б	Какое из приведенных утверждений НЕ отражает основных правил оценки профиля ММРІ: а) профиль должен оцениваться как единое целое б) при оценке профиля наиболее существенно значение Т-нормы по каждой шкале, сравнение с которой отражает степень выраженности психопатологии в) профиль характеризует особенности личности и актуальное психическое состояние г) при оценке профиля наиболее существенно отношение уровня каждой шкалы к среднему уровню профиля в целом и, особенно, по отношению к соседнимшкалам	ПК -5
34.	в	Какой из перечисленных тестов НЕ является проективным: а) ТАТ б) тест Роршаха в) тест тревожности Спилберга-Ханина г) тест незаконченных фраз	ПК -5
35.	г	Опросник Спилберга-Ханина позволяет: а) оценить уровень депрессии б) выявить склонность к полярным колебаниям аффекта	ПК -5

		а) сопоставить истинную и ситуационную самооценку б) сопоставить ситуационную и конституциональную тревожность	
36.	идеографический/им	Подход, основанный на распознавании индивидуальных особенностей человека и их описании, называется	ПК -5
37.	а	16-факторный личностный опросник разработал: а) Кеттелл б) Рорших в) Векслер г) Бендер	ПК -5
38.	а	Субъективно-оценочные методы диагностики психических состояний: а) Методика «САН»: б) Тест «Рисунок несуществующего животного» в) Методика цветовых выборов (МЦВ) М. Люшера г) Методика рисуночной фрустрации С. Розенцвейга	ПК -5
39.	в	Тесты способностей показывают: а) уровень предшествующей подготовки б) степень вклада наследственности в способности в) возможности успеха в той или иной области г) общий уровень умственных способностей	ПК -5
40.	а	Подход, который рассматривает личность как совокупность черт характера - это: а) типологический подход б) психодинамический подход в) интерактивный подход г) блочный подход к диагностике личности	ПК -5
41.	в	Надежность теста показывает: а) какую стабильность результатов измерения обеспечивает сам тест б) насколько стабильны те свойства и качества, которые измеряются с помощью теста в) насколько стабильна процедура подсчета суммарного балла по тесту	ПК -5
42.	б	Методологической основой психодиагностики является: а) хорошо разработанная психологическая теория б) психометрика в) практическая область применения психодиагностических методов	ПК -5

43.	б	Фактор социальной желательности оказывает наибольшее влияние в: а) ситуации клиента б) ситуации экспертизы в) патопсихологической диагностики	ПК -5
44.	диагноз	Конечный результат деятельности психолога, направленный на описание и выяснение сущности индивидуально-психологических особенностей личности с целью оценки их актуального состояния, прогноза дальнейшего развития и разработки рекомендаций, определяемых задачами психодиагностического обследования, - это психологический ...	ПК -5
45.	в	Проективные тесты и методики отличаются от объективных тестов и стандартизированных самоотчетов тем, что: а) не могут давать объективных и надежных результатов б) результаты по тесту не поддаются никакой формализации в) интерпретация результатов по тесту зависит от компетентности и уровня квалификации психодиагноста	ПК -5
46.	в	Рекомендуемая длительность диагностической процедуры составляет: а) не более трёх часов б) не более двух часов в) не более полутора часов	ПК -5
47.		Назовите этапы проведения психологической диагностики организации	ПК -5
48.		Какие методы сбора информации чаще всего используются в оргдиагностике?	ПК -5
49.		Опишите подготовку и проведение диагностической процедуры в организации	ПК -5
50.		Назовите основные этические принципы проведения организационной диагностики в управлении персоналом	ПК -5

