

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.07.2026 13:00:37  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bfb98f3bbcb77a48bb9a878808322523



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт Образования и Практической Психологии  
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Технологии психологического воздействия» по специальности 37.03.01 « Психология» направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	-------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине  
«Технологии психологического воздействия»**

Направление подготовки (специальность)

37.03.01 Психология

Направленность профиль

Психологическое консультирование и коучинг

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.





МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт Образования и Практической Психологии  
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Технологии психологического воздействия» по специальности 37.03.01 « Психология» направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Специальность: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль): Психологическое консультирование и коучинг

Дисциплина: Технологии психологического воздействия

Семестр изучения: № 8

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Технологии психологического воздействия» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	1.1. знать: системный подход для решения поставленных задач  1.1. уметь: осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач  1.1. владеть: Способностью осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения	Знает: - системный подход для решения поставленных задач  Умеет: - осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач  Владеет: - Способностью осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт Образования и Практической Психологии  
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Технологии психологического воздействия» по специальности 37.03.01 «  
Психология» направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

поставленных задач



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт Образования и Практической Психологии  
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Технологии психологического воздействия» по специальности 37.03.01 « Психология» направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточно й аттестации
1	<p>УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>Знает: - системный подход для решения поставленных задач</p> <p>Умеет: - осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>Владеет: - Способностью осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>Раздел 1. Современные персонал технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации</p>	<p>Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»</p>	<p>Вопросы к экзамену с 1 по 50</p>

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины. Полные комплекты оценочных средств хранятся на кафедре.

#### 3.2. Содержание оценочных средств



### *Для промежуточной аттестации*

#### *Задачи:*

- систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента;
- получить представления об основных принципах и закономерностях применения кадровых технологий современными службами управления персоналом;
- отработать навыки проведения основных кадровых процедур с применением персонал-технологий.

#### *Вопросы для подготовки к зачету*

1. Проблемы адаптации зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям.
2. Специфика российского подхода к управлению.
3. Управление персоналом: национальные традиции и эффективность.
4. Персонал организации: основные характеристики.
5. Создание эффективных трудовых коллективов.
6. Профессиональная компетентность современного руководителя и пути ее повышения.
7. Пути формирования и развития профессионализма сотрудников отечественных кадровых служб (в конкретных организациях).
8. Совершенствование системы документационного обеспечения деятельности.
9. Совершенствование организационной культуры.
10. Формирование норм корпоративного поведения в организации.
11. Работа руководителя по формированию имиджа организации.
12. Формы и методы анализа кадрового потенциала предприятия.
13. Источники и методы привлечения персонала в организацию.
14. Конкурс как технология привлечения персонала.
15. Диагностика персонала фирмы как объекта управления.
16. Технология поиска, оценки и отбора персонала на предприятии..
17. Организация процедуры найма персонала в организации.
18. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.
19. Формирование и развитие системы отбора, закрепления кадров в организациях (на примере конкретных фирм).
20. Совершенствование системы деловой оценки персонала на предприятии.



21. Совершенствование технологии подбора и расстановки кадров в системе управления предприятием.
22. Становление и развитие рекрутинга в России.
23. Центр оценки как технология кадровой работы.
24. Повышение профессиональной мобильности кадров как важного фактора удовлетворения потребности предприятия в рабочей силе.
25. Оценка результатов деятельности персонала организации.
26. Комплексная оценка управленческого персонала в системе кадрового менеджмента.
27. Особенности отбора и найма управленческих кадров.
28. Критерии оценки руководителем труда работников конкретной организации.
29. Особенности оценки деятельности менеджеров.
30. Деловая оценка управленческого персонала при отборе в кадровый резерв.
31. Совершенствование системы стимулирования и мотивации труда на предприятии.
32. Роль кадровых технологий в профессиональном развитии персонала.
33. Развитие системы трудовой адаптации работников.
34. Совершенствование управления конфликтами на предприятии.
35. Внутрифирменная подготовка кадров в системе управления персоналом.
36. Профессиональная подготовка кадров как технология развития кадрового потенциала.
37. Деловая оценка управленческого персонала при отборе в кадровый резерв.
38. Специфика подготовки и продвижения управленческих кадров.
39. Современные методы работы с кадровым резервом.
40. Разработка профилей компетенций персонала организации.
41. Совершенствование форм и методов аттестации персонала в организации:
42. Современные методы оценки персонала в организации.
43. Разработка личностных спецификаций должностей на предприятии.
44. Повышение эффективности управления процессами высвобождения работников.
45. Организация труда менеджера по персоналу.
46. Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.
47. Влияние текучести персонала на результативность деятельности организации.



48. Кадровая политика антикризисного менеджмента.
49. Особенности управления персоналом в малом бизнесе.
50. Оценка эффективности работы служб управления персоналом

## **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

1. Текущая аттестация проводится по результатам работы на практических занятиях.
2. Условием аттестации является присутствие студента на практических занятиях семестра и выполнение заданий.
3. Форму текущей аттестации выбирает преподаватель, ведущий практические занятия.
4. Информация о форме аттестации, о ее процедуре доводится преподавателем до сведения студентов на первом практическом занятии семестра.
5. Формой контроля знаний при проведении промежуточной аттестации является экзамен, который проводится в соответствии с графиком учебного процесса.

### **4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**

Оценка "зачтено": Точное и прочное знание материала в заданном объеме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания. Допустимы незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания

Оценка "не зачтено": Знание материала с заметными пробелами, неточностями. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

#### **4.2.1. Критерии оценивания устного ответа во время зачета**

Оценка	Требования к ответу
--------	---------------------



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт Образования и Практической Психологии  
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Технологии психологического воздействия» по специальности 37.03.01 « Психология» направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Зачтено	Точное и прочное знание материала в заданном объеме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания. Допустимы незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания
Не зачтено	Знание материала с заметными пробелами, неточностями. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины.

#### **4.3. Уровни сформированности компетенций**

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено»:

- предполагает сформированность способности и готовности самостоятельно и успешно осуществлять в условиях профессиональной деятельности решение проблем, применять методы и приемы, основываясь на знания основных теоретических понятий и положений курса.

2. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено».

- предполагает формирование ниже начального уровня способности и готовности в профессиональной деятельности, неготовность решения проблем, применять полученные знания, методы и приемы, основываясь на знания основных теоретических понятий и положений курса.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт Образования и Практической Психологии  
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Технологии психологического воздействия» по специальности 37.03.01 «  
Психология» направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_