

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Анатольевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.09.2026 14:23:55
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a48bb9a8788b8522323



МИНОБРАЗОВАНИЯ 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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине
«Технологии проведения ассессмента (научный семинар)»**

Направление подготовки (специальность)

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность профиль

Психологическое обеспечение служебной деятельности в
экстремальных
условиях

Присваиваемая квалификация (степень)
психолог

Форма обучения
Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.

37.05.02 Психология служебной деятельности "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных" дисциплина "Технологии проведения ассессмента (научный семинар)" очная форма обучения, 2026 год набора.

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом института образования и практической психологии

Протокол заседания № 14 от 09.02.2026

Председатель Ученого совета
института образования и
практической психологии

СОГЛАСОВАНО

И.А. Трушина

Заседанием кафедры психологии

Протокол заседания № 6 от 06.02.2026

Заведующий кафедрой

СОГЛАСОВАНО

С.А. Макаров

Автор (составитель)

Е.С. Новоселова

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1



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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль): Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Дисциплина: Технологии проведения ассессмента (научный семинар)

Семестр изучения: № 8

Форма промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Технологии проведения ассессмента (научный семинар)» 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 критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1.1. знать: целостное видение 1.2. знать: структурированный анализ 1.3. знать: оптимизацию решения 1.1. уметь: Поиск, критический анализ и синтез информации 1.2. уметь: Применение системного подхода 1.3. уметь: Решение поставленных задач 1.1. владеть: Способностью осуществлять поиск 1.2. владеть: критический анализ и синтез	Знает: - антропологические, психологические, социологические теории девиантного поведения; - основные принципы и подходы к коррекции и профилактике девиантного поведения Умеет: - характеризовать различные виды и формы девиаций; - выделять социальные и социально-психологические причины, факторы и механизмы девиаций; - применять навыки комплексного поиска, анализа и систематизации информации по проблемам предотвращения девиантного поведения. Владеет:



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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		информации 1.3. владеть: применять системный подход для решения поставленных задач	- работы с различной категорией детей девиантного поведения
--	--	--	---

 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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности 37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях 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	УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий Знает: - антропологические, психологические, социологические теории девиантного поведения; - основные принципы и подходы к коррекции и профилактике девиантного поведения Умеет: - характеризовать различные виды и формы девиаций; - выделять социальные и социально-психологические причины, факторы и механизмы девиаций; - применять навыки комплексного поиска, анализа и систематизации информации по проблемам предотвращения девиантного поведения. Владеет:	Раздел 1. Современные персоналтехнологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации	Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»	Вопросы к экзамену с 1 по 50

 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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности 37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 5 из 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
- работы с различной категорией детей девиантного поведения			

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:

1. систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента;
2. получить представления об основных принципах и закономерностях применения кадровых технологий современными службами управления персоналом;
3. 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.

	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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности 37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 7 из 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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,

	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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности 37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 8 из 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

неточностями. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

4.2.1. Критерии оценивания устного ответа во время зачета

Оценка	Требования к ответу
Зачтено	Точное и прочное знание материала в заданном объёме. 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».



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 проведения ассессмента (научный семинар)» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- 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.