

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 10:35:36

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3bbcb77a48bb9a8788b8522323

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 ассесмента (научный семинар)» по специальности

37.05.02 « Основы психогенетики» направленности (профилю) Психологическое обеспечение

служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ А.А. Саламатов

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**«Технологии проведения ассесмента (научный семинар)»**

Направление подготовки (специальность)

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность профиль

Психологическое обеспечение служебной деятельности в  
экстремальных

Присваиваемая квалификация (степень)

психолог

Форма обучения

Очная

Челябинск 2025 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 проведения ассесмента (научный семинар)» по специальности  
37.05.02 « Основы психогенетики» 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 ассесмента (научный семинар)  
Семестр изучения: № 8  
Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Технологии проведения ассесмента (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	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.



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 « Основы психогенетики» направленности (профилю) Психологическое обеспечение  
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		и синтез информации 1.3. владеть: применять системный подход для решения поставленных задач	Владеет: - 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 « Основы психогенетики» 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	<p>УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- антропологические, психологические, социологические теории девиантного поведения;</li><li>- основные принципы и подходы к коррекции и профилактике девиантного поведения</li></ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- характеризовать различные виды и формы девиаций;</li><li>- выделять социальные и социально-психологические причины, факторы и механизмы девиаций;</li><li>- применять навыки комплексного поиска, анализа и систематизации информации по проблемам предотвращения девиантного поведения.</li></ul>	<p>Раздел 1. Современные персоналтехнологии 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>

	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 « Основы психогенетики» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 5 из 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Владеет: - 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.
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
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.



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 « Основы психогенетики» направленности (профилю) Психологическое обеспечение  
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 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.