МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Антрацитовский институт геосистем и технологий

Кафедра инженерии и общеобразовательных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Антрацитовского института
геосистем и технологий
_____ доц. Крохмалёва Е.Г.
«21» _____04_____ 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Психологические основы управления персоналом

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль Психология в социальной сфере и образовании

Разработчики:

доцент _____ Е.Ю. Туник

доцент _____ Р.И. Чернявский

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры инженерии и общеобразовательных дисциплин

от «14» 04 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой
инженерии и общеобразовательны

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00905984665DF3300DF9CEA40614502B5A
Действителен 16.10.2025 - 09.01.2027
Владелец КРОХМАЛЕВА ЕЛЕНА ГЕОРГИЕВНА

Паспорт
фонда оценочных средств по учебной дисциплине
Психологические основы управления персоналом

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Тема 1. Методологические аспекты управления персоналом.	8
			Тема 2. Персонал предприятия как объект управления.	8
			Тема 3. Организационно-методологические принципы психологической службы организации (предприятия).	8
			Тема 4. Профессионально-психологический отбор кандидатов при приеме на работу.	8
			Тема 5. Аттестация персонала организации.	8
			Тема 6. Управление адаптационным процессом персонала в организации.	8
			Тема 7. Прикладные социально-психологические исследования в организации (на предприятии).	8
			Тема 8. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала.	8
			Тема 9. Формирование коллективного субъекта деятельности.	8
			Тема 10. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации.	8
			Тема 11. Организационная культура.	8
			Тема 12. Управление конфликтами в организации.	8
			Тема 13. Профессиональные деформации персонала.	8

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ОПК-8	**знать:** способы выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры **уметь:** выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры **владеть навыками:** выполнения своих профессиональных функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9. Тема 10. Тема 11. Тема 12. Тема 13.	опрос лекционного (теоретического) материала; практические работы.

Фонды оценочных средств по дисциплине
«Психологические основы управления персоналом»

Опрос лекционного (теоретического) материала

Тема 1. Методологические аспекты управления персоналом.

1. Базовые понятия управления.
2. Определение понятия организации.
3. Признаки организации.
4. Типы организаций.
5. Структурой управления организацией.
6. Элементами структуры управления.
7. Характеристика связей между элементами структуры (горизонтальные, вертикальные, функциональные).
8. Подсистемы организации.
9. Функции управления организацией.
10. Психологические проблемы, связанные с реализацией основной управленческой функции.
11. Методы регулирования (управления).
12. Стили управления.

Тема 2. Персонал предприятия как объект управления.

1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
2. Школа научного управления.
3. Административная школа.
4 Теория человеческих отношений.
5. Бихевиоризм в управлении персоналом.
6. Концепция человеческого капитала.
7. Понятие категории «персонал».
8. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
9. Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом.
10. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции.

Тема 3. Организационно-методологические принципы психологической службы организации (предприятия).

1. Организационная структура службы управления персоналом.
2. Функции психолога в службе управления персоналом.
3. Организационно-методологические принципы психологической службы.
4. Цели и задачи психологической службы.
5. Принципы пользования психологической информацией.
6. Морально-этические принципы работы психолога.
7. Положение о психологической службе предприятия (организации).
8. Должностная инструкция специалиста-психолога.
9. Планирование и нормирование работы психологической службы.

10. Методики расчета трудоемкости различных видов работы психолога.

11. Рекомендации по составлению плана работы психолога.

12. Регламентация отношений психолога, как внешнего консультанта, с заказчиком и клиентами.

Тема 4. Профессионально-психологический отбор кандидатов при приеме на работу.

1. Этапы подбора персонала.

2. Разработка психологических критериев оценки профпригодности для различных должностей и профессиональных категорий работников предприятия.

3. Разработка экспериментальной модели определения профпригодности.

4. Разработка формулы оценки профпригодности специалистов.

5. Выделение факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности.

6. Схема работы психолога по отбору кандидатов для приема на работу. Предварительное изучение.

7. Количественная оценка степени профессиональной пригодности.

Тема 5. Аттестация персонала организации.

1. Понятие оценки и аттестации персонала (оценка соответствия занимаемой должности).

2. Оценка потенциала работника. Оценка индивидуального вклада. Виды оценок.

3. Основные критерии аттестации персонала. Цели и задачи аттестации.

4. Методы проведения аттестации: рейтинговый, сравнительный, письменный, поведенческие рейтинговые шкалы, управление по целям.

5. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.

6. Анализ результатов аттестации.

7. Роль и задачи психолога по персоналу в работе аттестационной комиссии.

8. Проблемы аттестации руководителей производственных коллективов; ее цели и задачи.

9. Методы, применяемые для аттестации руководителей: количественные, качественные, комбинированные. Критерии оценки руководителя.

10. Психологические проблемы аттестации руководителей.

Тема 6. Управление адаптационным процессом персонала в организации.

1. Процесс адаптации персонала; разделение понятий адаптации и адаптивности человека.

2. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация.

3. Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала.

4. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.

5. Деятельность психолога по оптимизации производственной адаптации работников.

6. Оценка объективной адаптации сотрудника.

7. Оценка субъективной адаптации сотрудника.

8. Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников.

9. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.

10. Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний.

Тема 7. Прикладные социально-психологические исследования в организации (на предприятии).

1. Прикладные социально-психологические исследования в организации (на предприятии).

2. Диагностика социально-психологического климата.

3. Диагностика эффективности управленческих решений.

4. Консультирование сотрудников и руководителей различного уровня.

5. Оформление и форма представления информации по психологическому обследованию сотрудника.

6. Оформление, форма представления информации по изучению социально-психологического климата и подготовка комплексного отчета.

7. Особенности консультирования по различным формам представленной информации.

Тема 8. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала.

1. Психологическое обеспечение управления карьерой.

2. Понятие карьеры.

3. Типы карьеры.

4. Условия карьеры.

5. Планирование карьеры.

6. Особенности составления акмеограммы.

7. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.

8. Психологические особенности работы с резервом руководителей.

9. Понятие кадрового резерва (КР)

10. Психологическое обеспечение обучения кандидатов КР: базовое, квалификационное и должностное обучение.

Тема 9. Формирование коллективного субъекта деятельности.

1. Особенности группового поведения работников.

2. Понятие рабочей группы.

3. Первичные и вторичные рабочие группы.

4. Соотношение основных понятий: «рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».

5. Особенности группового поведения работников.

6. Первичные и вторичные рабочие группы.

7. Методы формирования команд.

8. Формирование групповой сплоченности и психологической совместимости: понятие, признаки, критерии.

9. Механизмы и уровни психологической совместимости в группе.

10. Феномен группового мышления и группового давления сплоченных коллективов.

11. Критерии работоспособности групп.

Тема 10. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации.

1. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации.
2. Система мотивации и стимулирования персонала.
3. Понятие мотива и мотивации труда работников.
4. Мотивы трудовой деятельности персонала.
5. Способы мотивации персонала: нормативная и принудительная мотивация, стимулирование.
6. Механизмы мотивации.
7. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия.
8. Понятие удовлетворенности трудом.
9. Формы и методы поощрения персонала.
10. Правила и принципы материального поощрения работников.
11. Классические теории мотивации труда работников.

Тема 11. Организационная культура.

1. Организационная культура.
2. Понятие организационной культуры, ее функции, задачи, структура, компоненты, типы, характеристики.
3. Признаки сильной и слабой организационной культуры.
4. Понятие «дисфункциональный конфликт».
5. Психодиагностика организационной культуры: интервью, групповой опрос, косвенные методы.
6. Методы изменения и поддержания организационной культуры. Основные подходы к изменению организационной культуры.
7. Управление конфликтами в организации.

Тема 12. Управление конфликтами в организации

1. Понятие конфликт-менеджмента.
2. Функции производственного конфликта.
3. Виды производственных конфликтов.
4. Причины конфликтов.
5. Противоречия, порождающие организационные конфликты.
6. Стратегии конфликтного взаимодействия: сотрудничество, приспособление, игнорирование, компромисс, директивное утверждение, противоборство.
7. Конфликтность организационной структуры.
8. Конфликтность инновации.
9. Классификация производственных конфликтов.
10. Личностные, вертикальные и горизонтальные конфликты.

Тема 13. Профессиональные деформации персонала.

1. Понятие профессионального стресса.
2. Формы стресса: управленческий стресс («невроз руководителя»),

эмоциональный стресс и коммуникативный стресс.

3. Приемы оптимизации стрессового состояния.

4. Профессиональное выгорание. Профилактика ПВ.

5. Понятие профессиональной деструкции (ПД) личности

6. Симптомы ПД.

7. Предпосылки развития ПД.

8. Основные группы ПД: объективные, субъективные и объективно-субъективные деструкции.

9. Профессиональные деструкции как фактор развития профессиональной деформации личности.

10. Понятие профессиональной деформации личности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству опрос лекционного (теоретического) материала

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, с использованием научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
хорошо (4)	Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием научных терминов. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы.
удовлетвори-тельно (3)	Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Научная терминология используется недостаточно. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы.
неудовлетвори-тельно (2)	Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены неправильно, обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; Научная терминология используется недостаточно. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы.

Практические работы

Тема 1. Организационно-методологические принципы психологической службы организации (предприятия)

Практическая работа 1.

Тест «Умеете ли вы влиять на других людей»

Тест «Уверенность в себе» (методика Рейдаса)

Тест «Управленческая ситуация и направленность руководителя»

Тема 2. Аттестация персонала организации.

Практическая работа 2.

Тест «Коммуникативность работника в коллективе»

Тест «Ваш стиль общения»

Тест «Умеете ли вы контролировать себя?»

Тема 3. Управление адаптационным процессом персонала в организации.

Практическая работа 3.

Тест «Навыки подготовки и ведения переговоров»

Тест «Способность принимать решения» (автор Р.И. Мокшанцев, 2002)

Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению (по К. Томасу).

Тема 4. Прикладные социально-психологические исследования в организации (на предприятии)

Методика выявления степени интеграции «СПСК» – социально-психологическая самооценка коллектива (методика О. Немова)

Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)

Методика зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата

Тема 5. Управление конфликтами в организации

Тест «Родитель – Взрослый – Ребенок»

Тест «Оценка глубины конфликта»

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству практическая работа

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы на защите.
хорошо (4)	Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите.
удовлетвори-тельно (3)	Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей.
неудовлетвори-тельно (2)	При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей.

Оценочные средства для итогового контроля
по результатам освоения дисциплины.

Вопросы к экзамену

1. Базовые понятия управления.
2. Определение понятия организации.
3. Признаки организации.
4. Типы организаций.
5. Структурой управления организацией.
6. Элементами структуры управления.
7. Характеристика связей между элементами структуры (горизонтальные, вертикальные, функциональные).
8. Подсистемы организации.
9. Функции управления организацией.
10. Психологические проблемы, связанные с реализацией основной управленческой функции.
11. Методы регулирования (управления).
12. Стили управления.
13. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом.
14. Школа научного управления.
15. Административная школа.
16. Теория человеческих отношений.
17. Бихевиоризм в управлении персоналом.
18. Концепция человеческого капитала.
19. Понятие категории «персонал».
20. Классификация персонала как инструмент управления в организации.
21. Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом.
22. Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции.
23. Организационная структура службы управления персоналом.
24. Функции психолога в службе управления персоналом.
25. Организационно-методологические принципы психологической службы.
26. Цели и задачи психологической службы.
27. Принципы пользования психологической информацией.
28. Морально-этические принципы работы психолога.
29. Положение о психологической службе предприятия (организации).
30. Должностная инструкция специалиста-психолога.
31. Планирование и нормирование работы психологической службы.
32. Методики расчета трудоемкости различных видов работы психолога.
33. Рекомендации по составлению плана работы психолога.
34. Регламентация отношений психолога, как внешнего консультанта, с заказчиком и клиентами.
35. Этапы подбора персонала.
36. Разработка психологических критериев оценки профпригодности для различных должностей и профессиональных категорий работников предприятия.

37. Разработка экспериментальной модели определения профпригодности.

38. Разработка формулы оценки профпригодности специалистов.

39. Выделение факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности.

40. Схема работы психолога по отбору кандидатов для приема на работу. Предварительное изучение.

41. Количественная оценка степени профессиональной пригодности.

42. Понятие оценки и аттестации персонала (оценка соответствия занимаемой должности).

43. Оценка потенциала работника. Оценка индивидуального вклада. Виды оценок.

44. Основные критерии аттестации персонала. Цели и задачи аттестации.

45. Методы проведения аттестации: рейтинговый, сравнительный, письменный, поведенческие рейтинговые шкалы, управление по целям.

46. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.

47. Анализ результатов аттестации.

48. Роль и задачи психолога по персоналу в работе аттестационной комиссии.

49. Проблемы аттестации руководителей производственных коллективов; ее цели и задачи.

50. Методы, применяемые для аттестации руководителей: количественные, качественные, комбинированные. Критерии оценки руководителя.

51. Психологические проблемы аттестации руководителей.

52. Процесс адаптации персонала; разделение понятий адаптации и адаптивности человека.

53. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация.

54. Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала.

55. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.

56. Деятельность психолога по оптимизации производственной адаптации работников.

57. Оценка объективной адаптации сотрудника.

58. Оценка субъективной адаптации сотрудника.

59. Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников.

60. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.

61. Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний.

62. Прикладные социально-психологические исследования в организации (на предприятии).

63. Диагностика социально-психологического климата.

64. Диагностика эффективности управленческих решений.

65. Консультирование сотрудников и руководителей различного уровня.

66. Оформление и форма представления информации по психологическому обследованию сотрудника.

67. Оформление, форма представления информации по изучению

социально-психологического климата и подготовка комплексного отчета.

68. Особенности консультирования по различным формам представленной информации.

69. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала.

70. Психологическое обеспечение управления карьерой.

71. Понятие карьеры.

72. Типы карьеры.

73. Условия карьеры.

74. Планирование карьеры.

75. Особенности составления акмеограммы.

76. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.

77. Психологические особенности работы с резервом руководителей.

78. Понятие кадрового резерва (КР)

79. Типы кадрового резерва.

80. Принципы формирования кадрового резерва

81. Источники и условия формирования кадрового резерва.

82. Основные направления работы менеджера по персоналу с КР.

83. Этапы отбора резервистов.

84. Технология оценки КР: создание экспертных групп, критерии оценки кандидатов.

85. Психологическое обеспечение обучения кандидатов КР: базовое, квалификационное и должностное обучение.

86. Формы обучения кандидатов КР.

87. Формирование коллективного субъекта деятельности.

88. Особенности группового поведения работников.

89. Понятие рабочей группы.

90. Первичные и вторичные рабочие группы.

91. Соотношение основных понятий: «рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».

92. Особенности группового поведения работников.

93. Первичные и вторичные рабочие группы.

94. Методы формирования команд.

95. Формирование групповой сплоченности и психологической совместимости: понятие, признаки, критерии.

96. Механизмы и уровни психологической совместимости в группе.

97. Феномен группового мышления и группового давления сплоченных коллективов.

98. Критерии работоспособности групп.

99. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации.

100. Система мотивации и стимулирования персонала.

101. Понятие мотива и мотивации труда работников.

102. Мотивы трудовой деятельности персонала.

103. Способы мотивации персонала: нормативная и принудительная мотивация, стимулирование.

104. Механизмы мотивации.

105. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия.

106. Понятие удовлетворенности трудом.

107. Формы и методы поощрения персонала.

108. Правила и принципы материального поощрения работников.

109. Классические теории мотивации труда работников.

110. Организационная культура.

111. Понятие организационной культуры, ее функции, задачи, структура, компоненты, типы, характеристики.

112. Признаки сильной и слабой организационной культуры.

113. Понятие «дисфункциональный конфликт».

114. Психодиагностика организационной культуры: интервью, групповой опрос, косвенные методы.

115. Методы изменения и поддержания организационной культуры. Основные подходы к изменению организационной культуры.

116. Управление конфликтами в организации.

117. Понятие конфликт-менеджмента.

118. Функции производственного конфликта.

119. Виды производственных конфликтов.

120. Причины конфликтов.

121. Противоречия, порождающие организационные конфликты.

122. Стратегии конфликтного взаимодействия: сотрудничество, приспособление, игнорирование, компромисс, директивное утверждение, противоборство.

123. Конфликтность организационной структуры.

124. Конфликтность инновации.

125. Классификация производственных конфликтов.

126. Личностные, вертикальные и горизонтальные конфликты.

127. Групповые и межгрупповые особенности протекания конфликтов. Моббинг.

128. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.

129. Техники и технологии управления конфликтами.

130. Урегулирование конфликта: медиация, объективация, участие третьей стороны.

131. Деятельность психолога по урегулированию конфликтов.

132. Формы работы по урегулированию конфликтов.

133. Профессиональные деформации персонала.

134. Понятие профессионального стресса.

135. Формы стресса: управленческий стресс («невроз руководителя»), эмоциональный стресс и коммуникативный стресс.

136. Приемы оптимизации стрессового состояния.

137. Профессиональное выгорание. Профилактика ПВ.

138. Понятие профессиональной деструкции (ПД) личности

139. Симптомы ПД.

140. Предпосылки развития ПД.

141. Основные группы ПД: объективные, субъективные и объективно-субъективные деструкции.

142. Профессиональные деструкции как фактор развития профессиональной деформации личности.

143. Понятие профессиональной деформации личности.

144. Уровни профессиональных деформаций профессий типа «человек – человек».

145. «Ансамбль» профессиональных деформаций личности работника.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству итоговый контроль по результатам освоения дисциплины (экзамен)

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетвори-тельно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетвори-тельно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки бакалавров по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической комиссии Антрацитовского института геосистем и технологий _____ И.В. Савченко

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)