

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ
Директор



Скляр П.П.

« 11 » 03 20 25 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора»
37.03.02 Конфликтология
«Конфликтология»

Разработчики:

старший преподаватель Бойко А.Л.
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии и
конфликтологии

от « 11 » 03 20 25 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой Бугеря Т.Н.
(подпись)

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине

«Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ.

1. Что из перечисленного является основным предметом изучения психологии работы с персоналом?

- А) Управление производственными процессами
- Б) Взаимодействие между сотрудниками и их поведение в организации
- В) Экономические аспекты ведения бизнеса
- Г) Технические навыки сотрудников

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

2. Какое из следующих определений наиболее точно соответствует понятию «персонал»?

- А) Все работники организации, включая временных сотрудников
- Б) Группа сотрудников, отвечающих за выполнение конкретной задачи
- В) Количество человек, работающих на полной ставке
- Г) Работники организации, имеющие опыт работы в данной области

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

3. Какой из перечисленных терминов обозначает стоимость и потенциал работников, включая их навыки и способности?

- А) Штат
- Б) Кадры
- В) Человеческий капитал
- Г) Трудовой потенциал

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

4. Какой из следующих факторов не относится к характеристике трудового потенциала сотрудников?

- А) Образование
- А) Опыт работы
- В) Личностные качества
- Г) Рынок труда

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между термином и его определением.

Термин	Определение
1) Деловая игра	А) метод имитации (подражания, изображения) принятия решений
2) Делегирование полномочий	Б) передача задач и прав из сферы деятельности руководителя подчиненному
3) Диапазон руководства (управления)	В) группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности
4) Кадровый резерв	Г) границы влияния руководителя на организацию

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

2. Установите соответствие между термином и его определением.

Термин	Определение
1) Кадры	А) человек, эффективно осуществляющий процесс формального или неформального руководства коллективом
2) Конфликт	Б) социально-экономическая категория, обозначающая постоянный (штатный) состав работников
3) Лидер коллектива	В) отсутствие согласия между двумя и более сторонами (лицами или группами)
4) Персонал управления	Г) совокупность работников, объединенных в специализированные службы и подразделения, на которые возложено выполнение функций управления

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

3. Установите соответствие между термином и его определением.

Термин	Определение
1) Распоряжение	А) выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время
2) Совместительство	Б) обеспечение сотрудничества между всеми членами трудового коллектива

- | | |
|--------------------------|--|
| 3) Трудовая карьера | В) правовой акт, издаваемый единолично руководителем учреждения |
| 4) Управление персоналом | Г) процесс трудовых перемещений для каждого отдельного работника |

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

4. Установите соответствие между теорией и ее автором, к каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.

- | Теория мотивации | Автор теории |
|----------------------------------|----------------------|
| 1) Теория ожиданий | А) Дуглас МакГрегор |
| 2) Теория Х и Y | Б) Фредерик Герцберг |
| 3) Теория двух факторов | В) Абрахам Маслоу |
| 4) Теория мотивации потребностей | Г) Виктор Врум |

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Этапы отбора персонала:

- А) Подбор и разработка методических приемов
- Б) Собственно проведение профотбора
- В) Проверка методических приемов на информативность и надежность.
- Г) Анализ трудового процесса, а также физиолого-гигиенических и психологических особенностей трудовой деятельности.

Правильный ответ: Г, А, В, Б

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

2. Установите правильную последовательность этапов процесса подбора персонала:

- А) Проведение собеседования
- Б) Определение требований к кандидату
- В) Оценка кандидатов
- Г) Объявление вакансии
- Д) Подготовка предложения о работе

Правильный ответ: Б, Г, А, В, Д

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

3. Установите правильную последовательность этапов адаптации нового сотрудника в компании:

- А) Обучение и развитие

- Б) Ознакомление с корпоративной культурой
- В) Оценка успешности адаптации
- Г) Введение в должностные обязанности
- Д) Поддержка со стороны коллег и руководства

Правильный ответ: Б, Г, Д, А, В

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

4. Установите правильную последовательность этапов профессионального отбора:

- А) Психологическое тестирование
- Б) Первичное интервью
- В) Проверка рекомендаций
- Г) Финальное собеседование
- Д) Отбор кандидата

Правильный ответ: Б, А, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. _____ подход – это принцип управления персоналом, который предполагает учет индивидуальных особенностей каждого сотрудника.

Правильный ответ: индивидуальный

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

2. Соотношение различных _____ и уровней работников в организации называют структурой персонала.

Правильный ответ: категорий

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

3. Принцип управления персоналом актуальный для современных организаций – это _____ и адаптивность.

Правильный ответ: гибкость

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

4. По уровню ответственности персонал организации классифицируется как высшее, среднее и низшее _____.

Правильный ответ: звено

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Понятие «кадры» — это набор профессионалов, подходящих для конкретных _____.

Правильный ответ: функций

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

2. Метод управления персоналом, направленный на развитие навыков и талантов сотрудников, называется обучение и _____.

Правильный ответ: развитие

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

3. Определенная сфера, круг вопросов, которые человек уполномочен решать, это — _____.

Правильный ответ: компетенция

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

4. Комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его психологических особенностей и потребностей, а также социально-экономической ситуации на рынке труда – профессиональная _____.

Правильный ответ: ориентация

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Охарактеризуйте основные стратегии управления конфликтом.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: стратегия предотвращения конфликтов, предполагающая следующие основные действия: устранить реальный предмет конфликта; привлечь в качестве арбитра независимое незаинтересованное лицо с готовностью подчиниться его решению; сделать так, чтобы один из конфликтующих отказался от предмета конфликта в пользу другого.

Стратегия подавления конфликта, предполагающая: целенаправленно и последовательно сократить количество конфликтующих; разработать систему правил, норм, предписаний, упорядочивающих взаимоотношения между потенциально конфликтными по отношению друг к другу людьми;

Стратегии отсрочки (как временные меры, помогающие ослабить конфликт до момента, когда созреют условия для разрешения конфликта).

Критерии оценивания: наличие в ответе основных стратегий управления конфликтом – стратегия предотвращения, стратегия подавления конфликта, стратегии отсрочки.

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

2. Охарактеризуйте понятие «профессиональный стресс».

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: профессиональный стресс представляет собой напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс. В случаях информационных перегрузок, когда работник не справляется с возникшей перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени, возникает информационный стресс. Эмоциональный возникает при реальной или предполагаемой опасности, переживаниях унижения, вины, гнева и обиды, в случаях противоречий или разрыва деловых отношений с коллегами по работе или конфликта с руководством.

Коммуникативный стресс, связанный с реальными проблемами делового общения, проявляется в повышенной раздражительности, неумении защититься от коммуникативной агрессии, неспособности сформулировать отказ там, где это необходимо, в незнании специальных приемов защиты от манипулирования, несовпадении по темпу общения.

Критерии оценивания: наличие в ответе следующих смысловых элементов – напряженное состояние работника; информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

3. Перечислите основные виды внутриорганизационной карьеры.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: вертикальный – продвижение по службе вверх, то есть на более высокие позиции в организации. Например, от рядового сотрудника к начальнику отдела и до директора подразделения. Горизонтальный. Перемещение между разными отделами или направлениями деятельности. Этот путь позволяет человеку приобретать новые навыки и знания, сохраняя свою должность или получая аналогичную по уровню позицию.

Диагональный. Сочетание вертикального и горизонтального типов. Например, специалист может перейти из одного отдела в другой с одновременным повышением по службе.

Центростремительный. Движение к «ядру» организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений, продвижение в рамках неформальной структуры организации.

Критерии оценивания: наличие в ответе следующих смысловых элементов – вертикальный, горизонтальный, диагональный, центростремительный.

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

4. Перечислите виды отборочных собеседований.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: телефонное интервью. Позволяет составить первоначальное впечатление о кандидате, не встречаясь с ним лично. Видеоинтервью. Может быть в режиме реального времени с использованием

таких платформ, как Zoom, Teams или Google Meet. Также существует одностороннее собеседование с предварительной записью, когда кандидаты отвечают на заранее подготовленные вопросы по видео. Анкеты. Помогают отсеять большое количество кандидатов без необходимости беседовать с каждым индивидуально. В анкете задаются конкретные вопросы, чтобы оценить квалификацию для работы на данной должности и соответствие культуре и ценностям компании. Техническое отборочное собеседование. Используется для оценки технических навыков и знаний кандидата в определённой области или отрасли.

Критерии оценивания: наличие в ответе следующих смысловых элементов – телефонное интервью, видеоинтервью на платформах Zoom, Teams или Google Meet; анкеты, одностороннее собеседование с предварительной записью, техническое отборочное собеседование.

Компетенции (индикаторы): УК-3, ПК-1

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

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 обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии
института философии



С. А. Пидченко

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)