

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



Скляр П.П.

20 03 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Психологические технологии управления персоналом»
37.04.01 Психология
«Психология профессиональной деятельности и управления»

Разработчик:
доцент Козаченко Е.В.
(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 технологии управления персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Какой из следующих методов используется для оценки профессиональных компетенций сотрудников?

- А) SWOT-анализ
- Б) 360-градусная обратная связь
- В) Мозговой штурм
- Г) Метод Дельфи

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4

2. Как называется метод, при котором используются психологические тесты для оценки личностных характеристик сотрудников?

- А) Опросник
- Б) Психометрия
- В) Интервью
- Г) Коучинг

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4

3. Какой из следующих подходов к управлению персоналом акцентирует внимание на развитии сотрудников и их вовлеченности?

- А) Традиционный подход
- Б) Человеческий ресурс
- В) Классический подход
- Г) Лидерский подход

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-4

4. Какой из перечисленных факторов не относится к мотивации сотрудников?

- А) Уровень зарплаты
- Б) Корпоративная культура
- В) Географическое положение
- Г) Возможности карьерного роста

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-4

5. Какой из методов управления персоналом предполагает использование

внешних консультантов для повышения эффективности работы команды?

- А) Тренинг
- Б) Коучинг
- В) Аутсорсинг
- Г) Менторинг

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между терминами и их определениями.

Термины	Определения
1) Мотивация	А) процесс подбора, обучения и оценки сотрудников
2) Лидерство	Б) способность влиять на группу для достижения целей
3) Подбор персонала	В) внутреннее состояние, побуждающее к действию
4) Оценка эффективности	Г) процесс анализа работы сотрудников для улучшения результатов

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-А, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4

2. Установите соответствие между методами управления и их описанием.

Методы управления	Описание
1) Авторитарный	А) участие сотрудников в принятии решений
2) Демократический	Б) жесткий контроль и указания сверху
3) Либеральный	В) минимальное вмешательство в работу команды
4) Ситуационный	Г) учет ситуации и адаптация стиля управления

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите правильную последовательность этапов процесса управления персоналом

- А) Подбор персонала
- Б) Оценка эффективности
- В) Обучение и развитие
- Г) Адаптация новых сотрудников

Правильный ответ: А, Г, В, Б

Компетенции(индикаторы): ПК-4

2. Установите правильную последовательность этапов разработки кадровой политики:

- А) Оценка текущей ситуации
- Б) Определение миссии и целей
- В) Разработка стратегии управления персоналом
- Г) Внедрение кадровой политики
- Д) Мониторинг и оценка эффективности

Правильная последовательность: Б, А, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-4

3. Этапы подбора персонала

Установите правильную последовательность этапов подбора персонала:

- А) Проведение собеседования
- Б) Определение требований к кандидату
- В) Оформление документов
- Г) Поиск кандидатов
- Д) Оценка кандидатов

Правильная последовательность: Б, Г, А, Д, В

Компетенции(индикаторы): ПК-4

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Процесс, направленный на выявление и развитие потенциала сотрудников, называется _____.

Правильный ответ: коучинг

Компетенции(индикаторы): ПК-4

2. Метод, который используется для оценки компетенций и поведения сотрудников в процессе работы, называется 360-градусная обратная _____.

Правильный ответ: связь

Компетенции(индикаторы): ПК-4

3. Для повышения мотивации сотрудников часто применяют системы _____.

Правильный ответ: поощрения

Компетенции(индикаторы): ПК-4

4. Метод, который включает в себя обучение сотрудников на рабочем месте, называется _____.

Правильный ответ: наставничество

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Психотехнологии управления персоналом направлены на оптимизацию процессов _____.

Правильный ответ: управления

Компетенции(индикаторы): ПК-4

2. Одним из основных методов оценки персонала является _____.

Правильный ответ: аттестация

Компетенции(индикаторы): ПК-4

3. Важным аспектом психотехнологий является психологическое _____, который позволяет выявить сильные и слабые стороны сотрудников.

Правильный ответ: тестирование

Компетенции(индикаторы): ПК-4

4. Для повышения эффективности команды используется _____.

Правильный ответ: командообразование

Компетенции(индикаторы): ПК-4

5. Одним из принципов психотехнологий является _____, который подразумевает активное участие сотрудников в управлении.

Правильный ответ: демократизация

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Объясните роль командообразования в управлении персоналом.

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый результат: командообразование, создание доверия, развитие командного духа, развитие лидерства из вышеперечисленных.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех смысловых элементов.
Компетенции (индикаторы): ПК-4

2. Каковы основные методы мотивации персонала и их влияние на производительность труда?

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый результат: финансовая мотивация (заработная плата, премии, бонусы), нефинансовая мотивация, признание достижений, карьерный рост, обучение и развитие. Социальные льготы: медицинская страховка, гибкий график работы.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех методов мотивации персонала из вышеперечисленных.

Компетенции(индикаторы): ПК-4

3. Опишите основные этапы процесса подбора персонала и их значение для успешного формирования команды.

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый результат: процесс подбора персонала включает несколько ключевых этапов: определение потребностей – анализ требований к должности и необходимых компетенций, поиск кандидатов, использование различных источников (рекрутинговые агентства, социальные сети, внутренние резервы). Отбор кандидатов: проведение интервью и тестирования для оценки профессиональных и личностных качеств. Оценка и принятие решения: сравнение кандидатов и выбор наиболее подходящего. Оформление и адаптация: оформление документов и введение нового сотрудника в коллектив.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех этапов процесса подбора персонала таких как: определение потребностей, отбор кандидатов, оценка и принятие решения, оформление и адаптация.

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Психологические технологии 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 37.04.01 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 обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической
Комиссии Института философии



Пидченко С.А.

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)