

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 25 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Психологические технологии управления персоналом»

37.04.01 Психология

«Психология профессиональной деятельности и управления»

Разработчик:
доцент Скляр Козаченко Е.В.
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии и
конфликтологии

от « 11 » 03 2025 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой Бугера 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?

- A) 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?

- A) 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?

- A) 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

1) Мотивация

2) Лидерство

3) Подбор персонала

4) Оценка эффективности

Определения

А) процесс подбора, обучения и оценки сотрудников

Б) способность влиять на группу для достижения целей

В) внутреннее состояние, побуждающее к действию

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

1) Авторитарный

2) Демократический

3) Либеральный

4) Ситуационный

Описание

А) участие сотрудников в принятии решений

Б) жесткий контроль и указания сверху

В) минимальное вмешательство в работу команды

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 (заработка 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)