

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

(подпись)

Скляр П.П.

20 25 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Психологические технологии профессионального отбора и оценки
персонала в организации»

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 профессионального отбора и оценки
персонала в организации»**

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 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

4. Как называется процесс приспособления работника к социально-психологическому климату трудового коллектива и формирование благоприятных межличностных отношений с сотрудниками?

- А) Адаптация
- Б) Интеграция
- В) Диверсификация
- Г) Конвергенция

Правильный ответ: А

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-В, 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 профессионального отбора кандидатов на работу:

- А) Проведение собеседования
- Б) Определение требований к кандидату
- В) Оценка результатов тестирования

Г) Рекрутинг и привлечение кандидатов

Д) Прием на работу

Правильный ответ: Б, Г, В, А, Д

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. Установите правильную последовательность этапов процесса оценки эффективности работы сотрудников:

А) Установление критериев оценки

Б) Сбор данных о работниках

В) Проведение оценки

Г) Обсуждение результатов с работниками

Д) Коррекция плана развития

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции(индикаторы): ПК-4

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Основной целью _____ отбора является определение соответствия между личностными характеристиками кандидата и требованиями должности.

Правильный ответ: профессионального

Компетенции(индикаторы): ПК-4

2. В процессе подбора персонала важным этапом является _____, которое позволяет изучить мотивацию и профессиональные качества кандидата.

Правильный ответ: собеседование

Компетенции(индикаторы): ПК-4

3. Одним из наиболее популярных методов оценки кандидатов является ситуационное _____, который помогает выяснить, как кандидат будет

вести себя в различных ситуациях.

Правильный ответ: интервью

Компетенции(индикаторы): ПК-4

4. Технология, позволяющая оценить уровень удовлетворенности сотрудников, называется _____.

Правильный ответ: опросник удовлетворенности

Компетенции (индикаторы): ПК-4

5. При проведении тестирования кандидатов важно учитывать валидность и _____ тестов, чтобы избежать искажений в результатах.

Правильный ответ: надежность

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Для оценки знаний и умений кандидатов часто используются _____, которые позволяют объективно измерять уровень профессиональной подготовки.

Правильный ответ: тесты

Компетенции(индикаторы): ПК-4

2. Одним из основных методов оценки персонала является _____.

Правильный ответ: аттестация

Компетенции(индикаторы): ПК-4

3. В процессе отбора сотрудников важно учитывать такие факторы, как культурная _____, чтобы минимизировать риск найма неподходящих кандидатов.

Правильный ответ: совместимость

Компетенции(индикаторы): ПК-4

4. Для повышения эффективности команды используется _____.

Правильный ответ: командообразование

Компетенции(индикаторы): ПК-4

5. Одним из принципов психологических технологий профотбора является _____, который подразумевает активное участие сотрудников в управлении.

Правильный ответ: демократизация

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Объясните, что такое метод оценки 360 градусов, и в чем его основные преимущества.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: измерение различных точек зрения. Оценка с разных позиций позволяет получить более полное представление о работнике и его навыках. Идентификация личностных и профессиональных качеств. Сбор информации от разных источников помогает выявить сильные и слабые стороны, что может быть полезно для дальнейшего развития сотрудников. Стимулирование открытых коммуникаций. Метод 360 градусов создает культуру обратной связи, что способствует улучшению взаимопонимания в команде. Поддержка личного и профессионального роста. Полученные данные могут использоваться для составления индивидуальных планов развития и повышения квалификации сотрудников.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех смысловых элементов из нижеперечисленных – оценка с разных позиций, идентификация личных и профессиональных качеств, сбор информации от разных источников, культура обратной связи, поддержка личного и профессионального роста.

Компетенции (индикаторы): ПК-4

2. Расскажите о роли тестирования в процессе отбора персонала и дайте примеры распространенных форм тестов.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат: тестирование играет важную роль в процессе отбора персонала, позволяя объективно и количественно оценить профессиональные навыки, интеллект и личностные характеристики кандидатов. Основные цели тестирования заключаются в снижении рисков в процессе выбора кандидатов и обеспечении более рационального подхода к оценке. Примеры распространенных форм тестов включают: Психометрические тесты. Они измеряют когнитивные способности, такие как логическое мышление и вербальные навыки. Персональные тесты. Используются для оценки личностных черт и стилей поведения, таких как тесты на зрелость, толерантность к стрессу и другие. Профессиональные тесты. Оценивают конкретные навыки, необходимые для выполнения определенной работы, например, тесты на знание программного обеспечения или технические навыки.

Ситуационные тесты. Позволяют проверить, как кандидаты реагируют на реальные сценарии, связанные с рабочими ситуациями.

Критерии оценивания: оценить профессиональные навыки, интеллект и личностные характеристики кандидатов; психометрические тесты, персональные тесты, ситуационные тесты.

Компетенции (индикаторы): ПК-4

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

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: определение потребностей. Анализ требований к должности и необходимых компетенций. Поиск кандидатов. Использование различных источников (рекрутинговые агентства, социальные сети, внутренние резервы). Отбор кандидатов. 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 из вышеперечисленных.

Компетенции (индикаторы): ПК-4

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» 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)