

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Есауленко Игорь Эдуардович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.11.2024 15:04:56
Уникальный программный идентификатор:
691eebef92031be66ef61648f97525a2e2da8356

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Воронежский государственный медицинский
университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения
Российской Федерации

Кафедра психологии и поведенческой медицины

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
психологии и поведенческой медицины
06 февраля 2024 г., протокол №5
Зав. кафедрой Е.А. Кудашова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (модулю)

«Основы работы с персоналом в организации»
(наименование дисциплины)

37.05.01 Клиническая психология
(код и наименование специальности)

Клинический психолог
Квалификация (степень) выпускника

Фонд оценочных средств составлен в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология, обсужден на заседании кафедры «06» февраля 2024, протокол № 5.

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы специалитета
по специальности 37.05.01 Клиническая психология

код наименование

№	Контролируемые разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства	Способ контроля
1.	Теоретико-методологические основы работы с персоналом в организации	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Устный опрос (вопросы) Тестовый контроль Задания открытого типа	Текущий
2.	Психология управления персоналом организации	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Устный опрос (вопросы) Тестовый контроль Задания открытого типа	Текущий
	Контроль	УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7	Экзаменационные билеты (вопросы, задачи)	Промежуточная аттестация

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Индекс компетенции и её содержание	Дескрипторы		
		знать	уметь	владеть
1.	УК-2	– виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач – основные методы оценки разных способов решения задач. – действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность. – методологические основания и концепции организации командного	– проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения. – анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов. – использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности. – разрабатывать содержание деятельности	– методиками разработки цели и задач проекта. – методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта – навыками работы с нормативно-правовой документацией. – способами экспертизы и мониторинга проектной деятельности

		взаимодействия. – теоретические основы осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач.	команды в проекте – осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.	– навыками применения системного подхода для решения поставленных задач
2.	УК-3	– основные приемы и нормы социального взаимодействия; – основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии – основы организации работы с коллективом – методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности. – Знать: принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	– устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; – применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды – устанавливать и поддерживать конструктивные отношения с сотрудниками организации – использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми; использовать методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других. – определять группы персонала для проведения психологической адаптации, определять для них рабочие места;	– простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде – навыками командного взаимодействия – коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия навыками организации и координации взаимодействия между людьми; навыками контроля и оценки эффективности деятельности других – разработки планов психологической адаптации
3.	УК-6	– основные приемы эффективного управления собственным временем; – основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.	– эффективно планировать и контролировать собственное время; – использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения	– методами управления собственным временем; – технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; – методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни
4.	ОПК-7	– роль управления психологической практикой в работе с персоналом в деятельности организации – психологические методы оценки и развития персонала, оптимизации производственного процесса – основные принципы организации психологической службы в образовательных учреждениях (организациях) – основные принципы и методы коммуникации психолога в организации	– разрабатывать планы и психологические программы, реализуемые в рамках работы с персоналом – использовать методы исследования и влияния, способствующие пониманию и повышению мотивации и эффективности труда. – провести методический анализ ситуации профессионального общения и взаимодействия – применять методы групповой работы	– навыками и технологиями консультирования и взаимодействия с персоналом – методами измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы. – представления в форме краткой формулировки действий, которые следует выполнить согласно поставленным задачам

				– формирования рабочих групп в соответствии с профессиональными задачами
--	--	--	--	--

КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ»

№	Индекс компетенции	Наименование контрольных мероприятий		
		Собеседование	Тестирование	Решение заданий
		Наименование материалов оценочных средств		
		Вопросы для устного собеседования	Тестовые задания	Задания открытого типа
		№ задания		
1.	УК-2	1-30	1-15	1-5
2.	УК-3	1-30	16-30	6-10
3.	УК-6	1-30	31-45	11-15
4.	ОПК-7	1-30	46-60	16-20

КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ

знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения
дисциплины «ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ»
ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ

- Основные принципы работы с персоналом в организации.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Стратегии управления персоналом в современных организациях.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Этапы процесса подбора персонала.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Психологические методы оценки кандидатов при найме.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Роль кадрового планирования в управлении персоналом.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Особенности адаптации новых сотрудников в организации.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Методы мотивации и стимулирования персонала.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Психологические аспекты профессионального выгорания сотрудников.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Принципы разработки программ обучения и развития персонала.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Оценка эффективности работы сотрудников: методы и подходы.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Психологические аспекты управления конфликтами в коллективе.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Роль корпоративной культуры в формировании трудовых отношений.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Особенности кадрового резерва и планирования карьерного роста.
Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7
- Принципы управления трудовой дисциплиной в организации.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

15. Психологические аспекты увольнения и ротации кадров.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

16. Методы диагностики профессиональных компетенций сотрудников.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

17. Влияние стиля управления на эффективность работы персонала.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

18. Особенности работы с талантами и высокопотенциальными сотрудниками.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

19. Использование психодиагностических методик в процессе отбора персонала.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

20. Психологические принципы создания эффективных команд.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

21. Методы профилактики эмоционального выгорания сотрудников.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

22. Взаимосвязь мотивации и продуктивности труда в организации.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

23. Роль лидерства в управлении персоналом.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

24. Психологические аспекты корпоративной этики и взаимодействия.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

25. Проблемы адаптации сотрудников в новых условиях и методы их преодоления.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

26. Принципы формирования кадрового резерва.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

27. Методы оценки и развития управленческих компетенций.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

28. Влияние эмоционального интеллекта на работу с персоналом.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

29. Применение коучинга и наставничества для развития персонала.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

30. Этические аспекты управления персоналом в организации.

Компетенции: УК-2, УК-3, УК-6, ОПК-7

Критерии оценивания ответов на вопросы устного собеседования:

«Отлично» – всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, основной и дополнительной литературы, взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии. Проявление творческих способностей в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Хорошо» – полное знание учебного материала, основной рекомендованной к занятию. Обучающийся показывает системный характер знаний по дисциплине и способен к самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

«Удовлетворительно» – знание учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения дисциплины, знаком с основной литературой, рекомендованной к занятию. Обучающийся допускает погрешности, но обладает необходимым знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

«Неудовлетворительно» – обнаруживаются существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускаются принципиальные ошибки при ответе на вопросы.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

ВЫБЕРИТЕ ОДИН ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ И УКАЖИТЕ ЕГО В ВИДЕ НОМЕРА.
НАПРИМЕР: 2

1. Основателем понятия "психология труда" считается:

- 1) Зигмунд Фрейд
- 2) Курт Левин
- 3) Эдвард Торндайк
- 4) Хьюго Мюнстерберг
- 5) Карл Роджерс

Эталон ответа: 4

Компетенции: УК-2

2. Основной целью работы с персоналом в организации является:

- 1) улучшение мотивации и трудовой деятельности работников
- 2) диагностика и лечение психических расстройств
- 3) изучение когнитивного развития сотрудников
- 4) анализ социологических изменений в коллективе
- 5) анализ взаимодействия сотрудников с оборудованием

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

3. Основным методом обучения персонала является:

- 1) групповая терапия
- 2) индивидуальное консультирование
- 3) тренинг и семинары
- 4) гипнотерапия
- 5) арт-терапия

Эталон ответа: 3

Компетенции: УК-2

4. Важным аспектом мотивации сотрудников является:

- 1) социальная поддержка
- 2) когнитивная терапия
- 3) психоаналитическое консультирование
- 4) групповой тренинг
- 5) анализ позитивного влияния

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

5. Наиболее эффективным методом оценки персонала является:

- 1) психологическое тестирование
- 2) тестирование с стресс-ориентированными заданиями
- 3) социометрическое исследование
- 4) интервьюирование
- 5) наблюдение

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

6. Основным методом повышения квалификации сотрудников в организациях является:

- 1) дистанционное обучение
- 2) групповая терапия
- 3) индивидуальное консультирование
- 4) обмен опытом
- 5) коучинг

Эталон ответа: 4

Компетенции: УК-2

7. Эффектом межличностного взаимодействия в коллективе является:

- 1) социометрический эффект
- 2) эффект Барнума
- 3) эффект Лебона
- 4) эффект Рингельмана
- 5) эффект Пигмалиона

Эталон ответа: 4

Компетенции: УК-2

8. Одним из элементов организационной культуры в корпорации является:

- 1) система ценностей
- 2) фобийное консультирование
- 3) анализ повседневной деятельности
- 4) психоаналитическое консультирование
- 5) когнитивное практикум

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

9. Основным методом поддержания здоровья персонала является:

- 1) стресс-менеджмент
- 2) групповая терапия
- 3) психоаналитическое сопровождение
- 4) когнитивная терапия
- 5) арт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

10. Центральной задачей психолога с персоналом является:

- 1) когнитивное развитие сотрудников
- 2) анализ производственных процессов
- 3) мотивация и стимулирование деятельности
- 4) психоаналитическое сопровождение
- 5) психологические эксперименты

Эталон ответа: 3

Компетенции: УК-2

11. Для адаптации новых работников используют:

- 1) краткосрочные тренинги
- 2) групповые тренинги
- 3) индивидуальные консультации
- 4) арт-терапию
- 5) коучинг

Эталон ответа: 5

Компетенции: УК-2

12. Одной из ключевых компетенций в управлении персоналом является:

- 1) социально-эмоциональная компетентность
- 2) когнитивная компетентность
- 3) организационная компетентность
- 4) аналитическая компетентность
- 5) креативная компетентность

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

13. Методом укрепления командного духа является:

- 1) тренинги личностного роста
- 2) консультации по управлению
- 3) групповые мероприятия
- 4) индивидуальные консультации
- 5) психоаналитическая терапия

Эталон ответа: 3

Компетенции: УК-2

14. Основным элементом в управлении конфликтами в коллективе является:

- 1) медиативная работа
- 2) психоаналитическая работа
- 3) инклюзивное консультирование
- 4) индивидуальные тренинги
- 5) групповая терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-2

15. Влияние руководителя на производственные показатели в теории менеджмента изучал:

- 1) Зигмунд Фрейд
- 2) Абрахам Маслоу
- 3) Курт Левин
- 4) Джон Холланд
- 5) Фредерик Херцберг

Эталон ответа: 3

Компетенции: УК-2

16. Основным методом оценки производительности работников является:

- 1) психологическое тестирование
- 2) наблюдательный анализ
- 3) интервьюирование
- 4) групповая социометрия

5) компьютеризированные тесты

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

17. Карл Юнг способствовал развитию:

1) концепции коллективного бессознательного

2) методики семинаров

3) мотивационной модели

4) стилевого анализа

5) тренингового подхода

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

18. Эффективным средством профилактики профессиональных болезней является:

1) тренинги по управлению стрессом

2) психоаналитические сессии

3) гештальт-терапия

4) когнитивные тренинги

5) биоэнергетические практики

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

19. Основным компонентом карьерного консультирования является:

1) анализ предпочтений и способностей

2) психоаналитическая диагностика

3) тренинги по работе со стрессом

4) когнитивная теория

5) арт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

20. Основной методикой развития когнитивных способностей сотрудников является:

1) когнитивное консультирование

2) когнитивная терапия

3) психоаналитическое сопровождение

4) когнитивный тренинг

5) индивидуальная терапия

Эталон ответа: 4

Компетенции: УК-3

21. Эффективным методом повышения командной продуктивности является:

1) групповая терапия

2) тренинг методом ролевых игр

3) гипнотерапия

4) индивидуальные консультации

5) арт-терапия

Эталон ответа: 2

Компетенции: УК-3

22. В оценке персонала важным инструментом является:

1) психометрическое тестирование

2) арт-терапия

- 3) гипнотерапия
- 4) индивидуальная терапия
- 5) когнитивное консультирование

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

23. Основной проблемой в коммуникации может быть:

- 1) отсутствие активного слушания
- 2) когнитивное перенасыщение
- 3) анализ данных
- 4) гипнотическое влияние
- 5) социальная изоляция

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

24. Один из методов снижения конфликтности в коллективе:

- 1) медиативная работа
- 2) психоаналитическая диагностика
- 3) когнитивная терапия
- 4) коучинг
- 5) групповая терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

25. Ключевым элементом в мотивации сотрудников является:

- 1) зрелая рефлексия
- 2) когнитивная заинтересованность
- 3) позитивное подкрепление
- 4) гипнотическая стимуляция
- 5) психоаналитическая сессия

Эталон ответа: 3

Компетенции: УК-3

26. Основным элементом профессионального отбора является:

- 1) психометрическое тестирование
- 2) гипнотерапия
- 3) гештальт-терапия
- 4) когнитивное обучение
- 5) индивидуальное общение

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

27. Эксперт по управлению человеческими ресурсами должен обладать:

- 1) когнитивными навыками
- 2) биоэнергетическими знаниями
- 3) психоаналитическими компетенциями
- 4) арфингенскими знаниями
- 5) креативными навыками

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

28. Влияние эмоций на работу сотрудников анализируется в:

- 1) эмоциональном интеллекте
- 2) когнитивной терапии
- 3) психоаналитической концепции
- 4) когнитивно-поведенческой терапии
- 5) гештальт-терапии

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

29. Обязательным элементом в обучении персонала является:

- 1) практическое применение знаний
- 2) гипнотерапия
- 3) психоаналитическая практика
- 4) когнитивное планирование
- 5) индивидуальная терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

30. Организационная культура включает:

- 1) нормы и ценности компании
- 2) когнитивные аспекты менеджмента
- 3) психоаналитические элементы
- 4) бихевиористские теории
- 5) гештальт-сессии

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-3

31. Основной задачей в управлении персоналом является:

- 1) мотивация и стимулирование эффективности
- 2) гештальт-терапия для сотрудников
- 3) когнитивная диагностика
- 4) психоаналитическая терапия
- 5) индивидуальное консультирование

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

32. Одним из способов снижения стресса среди сотрудников является:

- 1) регулярные тренинги по управлению стрессом
- 2) гипнотерапия
- 3) арт-терапия
- 4) когнитивная терапия
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

33. Для обеспечения психологической безопасности сотрудников применяют:

- 1) программы ментального здоровья
- 2) гештальт-терапию
- 3) когнитивную диагностику
- 4) психоаналитическую терапию
- 5) групповые тренинги

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

34. Эффективным методом адаптации новых сотрудников является:

- 1) программы поддержки и менторства
- 2) гипнотерапия
- 3) когнитивная терапия
- 4) индивидуальные консультации
- 5) групповые тренинги

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

35. Психологический климат в коллективе регулируется через:

- 1) межличностные коммуникации
- 2) арт-терапию
- 3) психоаналитическую работу
- 4) когнитивные тренинги
- 5) индивидуальные консультации

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

36. Эффективность коммуникаций в организации повышается через:

- 1) тренинги коммуникационных навыков
- 2) психоаналитические сессии
- 3) когнитивные групповые тренинги
- 4) гипнотерапию
- 5) групповую терапию

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

37. Методом улучшения производительности труда является:

- 1) развитие профессиональных компетенций
- 2) гипнотерапия
- 3) когнитивный анализ
- 4) психоаналитическое консультирование
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

38. Положительным фактором для мотивации работников является:

- 1) позитивная обратная связь
- 2) когнитивная терапия
- 3) психоаналитическая работа
- 4) гештальт-терапия
- 5) когнитивное консультирование

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

39. Важнейший элемент в оценке сотрудников:

- 1) регулярная обратная связь
- 2) арт-терапия
- 3) когнитивная терапия
- 4) индивидуальные консультации
- 5) психоаналитическая диагностика

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

40. Основным аспектом улучшения психологической атмосферы является:

- 1) поддержание прозрачности и открытости в общении
- 2) когнитивная диагностика
- 3) индивидуальная терапия
- 4) гипнотерапия
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

41. Важнейшим элементом диагностики профессиональных заболеваний является:

- 1) регулярная психологическая оценка
- 2) когнитивная ревизия
- 3) психоаналитическое анализ
- 4) гипнотерапия
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

42. Ключевым элементом улучшения качества работы является:

- 1) обучение и повышение квалификации
- 2) когнитивная ревизия
- 3) психоаналитическое консультирование
- 4) гипнотерапия
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

43. Метод позитивной обратной связи способствует:

- 1) улучшению профессиональных компетенций
- 2) гипнотерапии
- 3) когнитивному анализу
- 4) психоаналитическому консультированию
- 5) гештальт-терапии

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

44. Эффективное развитие сотрудников возможно с использованием:

- 1) программы ротации и наставничества
- 2) гипнотерапии
- 3) когнитивной деятельности
- 4) арт-терапии
- 5) гештальт-терапии

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

45. Основным методом профилактики профессионального стресса является:

- 1) тренинги по стресс-менеджменту
- 2) психоаналитическая диагностика
- 3) когнитивная терапия

- 4) арт-терапия
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: УК-6

46. Важной задачей HR-специалиста является:

- 1) выявление и развитие талантов сотрудников
- 2) гипнотерапия
- 3) когнитивная реновация
- 4) психоаналитическое рассказывание
- 5) гештальт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

47. Подход к управлению персоналом, предполагающий участие работников в принятии решений:

- 1) авторитарный
- 2) демократический
- 3) лаиссез-фаир
- 4) директивный
- 5) трансформационный

Эталон ответа: 2

Компетенции: ОПК-7

48. Один из ключевых факторов успешного командного взаимодействия:

- 1) ясность ролей и задач
- 2) индивидуальная терапия
- 3) снижение стресса
- 4) автономность сотрудников
- 5) мониторинг психофизиологических параметров

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

49. Эффективным методом разрешения конфликтов в команде является:

- 1) медиация
- 2) когнитивное направление
- 3) трансактный анализ
- 4) семейная терапия
- 5) музыкальная терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

50. Процесс подбора персонала включает в себя:

- 1) анализ резюме и собеседование
- 2) анализ тревожности
- 3) когнитивный тест
- 4) арт-терапия
- 5) биофидбек

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

51. Акцент на развитие каких навыков делает организационная психология:

- 1) эмоциональные и социальные компетенции
- 2) когнитивные способности
- 3) аналитические навыки
- 4) психомоторные навыки
- 5) творческие способности

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

52. Важным этапом адаптации нового сотрудника в коллективе является:

- 1) знакомство с корпоративной культурой
- 2) когнитивная терапия
- 3) индивидуальное консультирование
- 4) биофидбек
- 5) психоанализ

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

53. Процесс повышения квалификации включает в себя:

- 1) тренинги и семинары
- 2) когнитивное тренинг
- 3) социальную поддержку
- 4) психоанализ
- 5) биофидбек-терапию

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

54. Важным источником стресса на рабочем месте является:

- 1) нагрузка и недостаток контроля
- 2) отсутствие когнитивной поддержки
- 3) низкий уровень социальных контактов
- 4) психологическое запугивание
- 5) индивидуальные терапевтические сессии

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

55. Ключевым подходом для развития лидерских качеств является:

- 1) тренинг лидерства
- 2) когнитивная терапия
- 3) индивидуальное консультирование
- 4) биофидбек
- 5) арт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

56. Одним из признаков корпоративной культуры является:

- 1) общие ценности и нормы
- 2) психоанализ
- 3) когнитивное тестирование
- 4) индивидуальная мотивация
- 5) эмоциональная устойчивость

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

57. Вводный тренинг на рабочем месте направлен на:

- 1) адаптацию новых сотрудников
- 2) диагностику личности
- 3) когнитивное вмешательство
- 4) повышение эмоциональной устойчивости
- 5) групповую терапию

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

58. Основным понятием в теории управления персоналом является:

- 1) мотивационная структура
- 2) когнитивное лидерство
- 3) эмоциональная обратная связь
- 4) социальная поддержка
- 5) арт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

59. Психологический климат в коллективе определяется:

- 1) уровнем доверия между сотрудниками
- 2) когнитивным согласованием
- 3) системой наказаний
- 4) уверенность в себе
- 5) уровень независимости

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

60. Методикой формирования позитивного мышления на работе является:

- 1) когнитивная терапия
- 2) психоанализ
- 3) эмоциональная терапия
- 4) групповая терапия
- 5) арт-терапия

Эталон ответа: 1

Компетенции: ОПК-7

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕСТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ»

«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
Количество положительных ответов 91% и более максимального балла теста	Количество положительных ответов от 81% до 90% максимального балла теста	Количество положительных ответов от 71% до 80% максимального балла теста	Количество положительных ответов менее 70% максимального балла теста

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

1. Этот процесс включает в себя поиск, отбор и наем сотрудников, соответствующих требованиям и культуре организации.

Задание: Укажите название этого процесса.

Эталон ответа: Рекрутинг

Компетенции: УК-2

2. Этот документ содержит информацию о должностных обязанностях, требованиях и условиях работы для определенной позиции в организации.
Задание: Укажите название данного документа.
Эталон ответа: Должностная инструкция
Компетенции: УК-2
3. В этом процессе происходит оценка эффективности работы сотрудников и выявление зон для их профессионального роста и развития.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Оценка деятельности
Компетенции: УК-2
4. Этот процесс включает в себя регулярное оценивание результатов работы сотрудников и определение их профессионального роста.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Аттестация
Компетенции: УК-2
5. Этот стиль управления акцентирует внимание на сотрудничестве и вовлечении сотрудников в процесс принятия решений.
Задание: Укажите название этого стиля управления.
Эталон ответа: Демократический стиль
Компетенции: УК-2
6. Этот процесс включает формирование и поддержку эмоционального климата в организации, способствующего производительности и удовлетворенности сотрудников.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Менеджмент атмосферы
Компетенции: УК-3
7. Этот вид анализа используется для определения слабых и сильных сторон сотрудников, а также для создания плана их карьерного роста.
Задание: Укажите название данного вида анализа.
Эталон ответа: SWOT-анализ
Компетенции: УК-3
8. Этот подход к управлению персоналом основан на создании позитивной рабочей среды, способствующей повышению производительности.
Задание: Укажите название этого подхода.
Эталон ответа: Человекоориентированный подход
Компетенции: УК-3
9. Этот процесс позволяет разрабатывать и внедрять стратегии, направленные на улучшение взаимодействия между сотрудниками.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Командообразование
Компетенции: УК-3

10. Этот подход фокусируется на индивидуальных потребностях сотрудников, что способствует их мотивации и росту внутри компании.
Задание: Укажите название данного подхода.
Эталон ответа: Индивидуализация управления
Компетенции: УК-3
11. Этот метод оценки производительности сотрудников включает в себя сравнение их результатов с установленными стандартами.
Задание: Укажите название этого метода.
Эталон ответа: Оценка по критериям
Компетенции: УК-6
12. Этот процесс включает в себя анализ потребностей организации в персонале на основании ее стратегических целей.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Планирование кадров
Компетенции: УК-6
13. Это форма управления, которая подразумевает разделение работников на группы для улучшения эффективного выполнения задач.
Задание: Укажите название этой формы управления.
Эталон ответа: Групповая работа
Компетенции: УК-6
14. Этот архитектурный подход к управлению фокусируется на создании структурированной системы взаимодействия между различными уровнями организации.
Задание: Укажите, какой подход имеется в виду.
Эталон ответа: Организационная структура
Компетенции: УК-6
15. В этом процессе проводятся беседы с работниками для выяснения их мнений и предложений по улучшению рабочих процессов.
Задание: Укажите название этого процесса.
Эталон ответа: Обратная связь
Компетенции: УК-6
16. Этот показатель описывает, как эффективно сотрудники используют свое время для достижения результатов в работе.
Задание: Укажите название этого показателя.
Эталон ответа: Эффективность труда
Компетенции: ОПК-7
17. Этот термин охватывает методы, направленные на поддержание здоровья и благополучия сотрудников в организациях.
Задание: Укажите название термина.
Эталон ответа: Корпоративное здоровье
Компетенции: ОПК-7
18. Этот процесс стратегически важен для организации, так как включает управление текучестью кадров и повышением концентрации таланта.
Задание: Назовите этот процесс.

Эталон ответа: Удержание персонала

Компетенции: ОПК-7

19. Этот стилистический подход фокусируется на четком распределении ролей и задач среди сотрудников для достижения организационных целей.

Задание: Укажите название данного подхода.

Эталон ответа: Автократический подход

Компетенции: ОПК-7

20. Этот термин используется для обозначения процесса передачи знаний и опыта от более опытных сотрудников к менее опытным.

Задание: Укажите название этого термина.

Эталон ответа: Наставничество

Компетенции: ОПК-7

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕШЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОТКРЫТОГО ТИПА ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В
ОРГАНИЗАЦИИ»**

«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
Количество положительных ответов 90% и более максимального балла теста	Количество положительных ответов от 71% до 89,9% максимального балла теста	Количество положительных ответов от 60% до 69,9% максимального балла теста	Количество положительных ответов менее 60% максимального балла теста