

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 04.06.2024

Уникальный программный ключ:

c45abce04df3131d28edca0bf10941b113884651

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан психолого-педагогического
факультета,
д.п.н. доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Психология управления персоналом

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в 3 семестре

37.04.01 Психология
Психология кадрового менеджмента
2026
очная

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Психология управления персоналом»

3. Разработчик Терещенко Э.В., к.псх.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

4. Проведена экспертиза
ФОС. Члены экспертной
группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псх.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии: Козловская Н.В., к.псх.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя

Гадецкая Яна Юрьевна, руководитель ООО «Агентство развития личности и бизнеса Эталон»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) «Психология кадрового менеджмента» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология управления персоналом».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетво рительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК - 1. Способен планировать и осуществлять научно-исследовательскую деятельность, для решения профессиональных задач.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> И Д - 1 П К - 1 Осуществляет постановку проблемы, определяет цели и задачи научного исследования, выдвигает и обосновывает гипотезы, проектирует дизайн научного исследования	Не способен проектировать дизайн научного исследования в соответствии с предъявляемыми требованиями	Допускает существенные ошибки проектировать дизайн научного исследования в соответствии с предъявляемым и требованиями	Допускает незначительные ошибки при проектировать дизайн научного исследования в соответствии с предъявляемым и требованиями	Без ошибок проектировать дизайн научного исследования в соответствии с предъявляемыми требованиями
И Д - 2 П К - 1 Качественно анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека в фило- социо- и онтогенезе	Не способен анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека	Допускает существенные ошибки при анализе базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека	Допускает незначительные ошибки при анализе базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека	Без ошибок анализирует базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека
ИД-3 _{ПК-1} Внедряет результаты научных исследований, используя различные их формы (научные публикации, доклады).	Не способен внедрять результаты научных исследований	Допускает существенные ошибки при внедрении результатов научных исследований	Допускает незначительные ошибки при внедрении результатов научных исследований	Без ошибок способен внедрять результаты научных исследований
Компетенция: ПК-2. Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности,				

диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики				
И Д - 1 п к - 2 Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Не способен применять методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Допускает существенные ошибки при применении методов и технологий оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Допускает незначительные ошибки при применении методов и технологий оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе	Без ошибок способен применять методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе
И Д - 2 п к - 2 Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников	Не способен подбирать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда	Допускает существенные ошибки при подборе диагностических инструментов для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда	Допускает незначительные ошибки при подборе диагностических инструментов для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда	Без ошибок способен подбирать диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда
И Д - 3 п к - 2 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств	Не способен проводить психологическую диагностику	Допускает существенные ошибки при проведении психологической диагностики	Допускает незначительные ошибки при проведении психологической диагностики	Без ошибок способен проводить психологическую диагностику
работников, внутренних коммуникаций				

персонала.				
------------	--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видеоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 3	
1.		Что является главной задачей управления персоналом?	ПК-1
2.		Дайте определение: управление персоналом - это	ПК-1
3.		Наиболее развитая форма научного знания, дающая целостное отображение закономерных и существенных связей определенной области действительности - это	ПК-1
4.	Научная модель	Выберите правильный ответ. Вариант развития существующей теории с включенностью в нее определенного набора (из всего спектра существующих) приоритетных для данной модели гипотез – это: 1. Научная модель 2. Гипотеза 3. наблюдение	ПК-1
5.		Перечислите направления научно-исследовательская деятельности	ПК-1
6.		Как называется процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта?	ПК-1
7.	1	Какая функция осуществляется на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации: 1.Функция формирования эффективного работника 2.Оптимизирующая функция 3.Ресурсосберегающая функция	ПК-1
8.		Перечислите задачи научной организации труда.	ПК-1
9.		Какие этапы включает стратегическое управление?	ПК-1
10.		Что является целью стратегического управления персоналом?	ПК-1
11.		Назовите четыре типа стратегии организации	ПК-1
12.	1	В рамках какого этапа может применяться <i>HR-брендинг</i> :	ПК-1

		1.Подбор кадров 2.Адаптация 3.Мотивация 4.Оценка	
13.		Перечислите группы методов управления персоналом.	ПК-2
14.	4	Что не относится к качественным методам оценки персонала? 1. Матричный метод 2. Метод системы 3. Метод «360 градусов» 4. Метод балльной оценки.	ПК-2
15.	1 Б 2 В 3 А	Установите соответствие: 1.экономические методы; 2.административные или организационно-распорядительные методы; 3.социально-психологические методы. А. методы воздействия на интересы личности или коллектива основаны на законах психологии и социологии Б. методы материальной стимуляции работников организации В. методы основаны, прежде всего, на применении руководством предприятия власти, принуждения и использовании нормативных актов в области трудового законодательства	ПК-2
16.		Перечислите функции системы управления персоналом организации.	ПК-2
17.	Профессиограмма	Как называется система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.	ПК-2
18.		Одним из первых психологов, сформулировавших принципы профессиографии был К.К. Платонов. Давайте выделим основные принципы профессиографии и дадим им оценку.	ПК-2
19.		Как называется система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных.	ПК-2

20.	1.A 2.B 3.B 4.Г 5.Д 6.Е 7.Ж	Установите соответствие: 1. Кадровое планирование 2. Подбор персонала 3. Обучение персонала 4. Формирование кадрового резерва 5. Анализ работы персонала 6. Развитие персонала 7. Система материального стимулирования А. оценка рабочих показателей определяет качественную и количественную потребность компании в персонале. Б. оценка показывает, насколько эффективны методы привлечения и отбора новых сотрудников, используемые в компании. В. оценка выявляет потребности в обучении и определяет эффективность имеющихся обучающих программ. Г. в его основе лежит оценка работы и рабочего поведения сотрудников компании. Д. оценка позволяет определить стандарты и показатели, с помощью которых оценивается рабочее поведение сотрудников конкретной компании. Е. оценка выявляет рабочий потенциал сотрудников. Ж. оценка повышает эффективность мотивационных систем.	ПК-2
21.		Как называется системное описание психологических требований к носителю определенной профессии и выделение, исходя из этого, необходимых для данной профессии психологических ПВК, составляющих основу профессионализма.	ПК-2
22.		Что такое профессиональная компетентность? Какие виды профессиональной компетентности выделяют?	ПК-2
23.		Назовите критерии, на основании которых свойство личности может считаться профессионально важным качеством.	ПК-2

