

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b6e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от «16» 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Практикум по разработке программ адаптации и аттестации персонала

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-2.Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия.) 2. Самостоятельная работа
УК-3.Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия.) 2. Самостоятельная работа
СПК-2.Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия.) 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: инновационные психологические технологии для решения задач в процессе адаптации и аттестации персонала; Уметь: применять инновационные технологии в управленческой сфере и при разработке программ по адаптации и аттестации персонала.	Устный опрос, презентация	Шкала оценивания устного опроса, Шкала оценивания презентации
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: инновационные психологические технологии для решения задач в процессе адаптации и аттестации персонала; Уметь: применять инновационные технологии в управленческой сфере и при разработке программ по адаптации и аттестации персонала. Владеть: инновационными психологическими технологиями для	Устный опрос, презентация, доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания

			решения задач в профессиональной сфере; способностью разрабатывать инновационные технологии в управленческой деятельности.		презентации Шкала оценивания доклада
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: разнообразные диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах. Уметь: создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах.	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знает: разнообразные диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах. Уметь: создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах. Владеть: навыком создания диагностических методик для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах.	Устный опрос, конспект, доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания доклада

СПК-2	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: современные научные представления о способах и методах выявления потребностей в основных видах психологических услуг, условиях организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности Уметь: выявлять потребности в основных видах психологических услуг; в соответствии с выявленными потребностями в психологических услугах проектировать модели организации работы психологической службы и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Устный опрос, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: современные научные представления о способах и методах выявления потребностей в основных видах психологических услуг, условиях организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности Уметь: выявлять потребности в основных видах психологических услуг; в соответствии с выявленными потребностями в психологических услугах проектировать модели организации работы психологической службы и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности Владеть: методами и навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг, методами и навыками проектирования и организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности.	Устный опрос, аннотация текста, доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
--------------------	---------------------	-------

Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10

	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Что такое оценка персонала?
2. Что такое аттестация персонала в российской практике?
3. Элементы программы по аттестации персонала.
4. Элементы программы по адаптации персонала.
5. В чем заключаются плюсы проведения оценки персонала?
6. В чем состоят недостатки проведения оценки персонала?
7. Какие методы оценки персонала Вы можете перечислить?
8. Методы оценки управленческого персонала
9. Почему оценка руководящего состава имеет свои особенности?
10. В чем разница между оценкой менеджеров среднего и высшего звена?
11. Назовите основные этапы оценки управленческого персонала.
12. В чем суть традиционных методов оценки персонала?
13. Что такое количественные методы оценки персонала?
14. Что такое качественные методы оценки персонала?
15. В чем особенность сравнительных методов оценки?
16. Качественные методы оценки и аттестации персонала
17. В чем суть качественных методов оценки персонала?
18. В чем преимущество качественных методов перед количественными?
19. Что такое функциональная оценка?
20. Что такое диагностическая система оценки персонала?
21. Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании
22. Перечислите последовательность этапов в алгоритме оценки персонала.
23. Какие цели могут стоять перед оценкой персонала?
24. Какие отличия между целями оценки и аттестации персонала?
25. Какие «проблемные зоны» нужно выделить на этапе подготовки оценки персонала?
26. Чем должна заканчиваться оценка персонала?
27. Сущность и значение адаптации персонала
28. Цели адаптации персонала
29. Факторы, влияющие на успешность процесса адаптации персонала
30. Классификация адаптации персонала
31. Виды адаптации персонала
32. Методы адаптации персонала
33. Основные этапы процесса адаптации персонала
34. Конфликты адаптационного периода персонала

35. Причины конфликтов в период адаптации персонала в организациях
36. Профилактика конфликтов в период адаптации персонала в организациях
37. Стресс и пути его преодоления в период адаптации персонала в организациях
38. Основные источники стрессовых ситуаций в период адаптации персонала в организациях

Примерная тематика докладов

1. Примерный порядок профессиональной адаптации персонала
2. Программа по оптимизации адаптационных процессов сотрудников
3. Оценка состояния работы по профессиональной адаптации сотрудников
4. Адаптация рядовых сотрудников
5. Профессиональная адаптация специалистов, служащих, инженерно-технических работников (ИТР).
6. Адаптация молодых специалистов.
7. Адаптация руководителей среднего звена.
8. Адаптация руководителей высшего звена
9. Адаптация сотрудников удаленных офисов
10. Зарубежный опыт профессиональной адаптации: Японии, США, Германии
11. Опыт крупных западных компаний в процессе профессиональной адаптации персонала
12. Отечественный опыт профессиональной адаптации персонала
13. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
14. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
15. Цели оценки персонала.
16. Современные методы оценки персонала.
17. Построение диагностической системы оценки персонала.
18. Планирование и организация оценки персонала в организации.
19. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
20. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
21. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
22. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала.
23. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.

Примерная тематика презентаций

1. Цели профессиональной адаптации и обоснование ее необходимости.
2. Виды и методы адаптации.
3. Основные этапы процесса адаптации.
4. Зарубежный опыт профессиональной адаптации: Японии, США, Германии
5. Опыт крупных западных компаний в процессе профессиональной адаптации персонала
6. Отечественный опыт профессиональной адаптации персонала
7. Наставничество – как метод профессиональной адаптации персонала
8. Адаптация к коллективу как социально-психологическая проблема
9. Современные социально-психологические взгляды на адаптацию в коллективе
10. Методы и подходы к адаптации, применяемые в современных организациях
11. Основные проблемы и направления адаптации персонала предприятия
12. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
13. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
14. Цели оценки персонала.
15. Современные методы оценки персонала.

16. Построение диагностической системы оценки персонала.
17. Планирование и организация оценки персонала в организации.
18. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
19. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
20. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
21. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала.
22. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.
23. Принятие решений по результатам оценки.
24. Использование результатов оценки.
25. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий.
26. Связь оценки персонала с другими направлениями деятельности в области управления персоналом.
27. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.

Примерные вопросы к зачету

1. Кадровый менеджмент: эволюция подходов к управлению людьми
2. Аудит персонала
3. Оценка эффективности управления персоналом
4. Адаптация персонала
5. Оценка персонала. Аттестация персонала
6. Планирование интервью при отборе кадров
7. Критерии профессиональной пригодности работников
8. Введение в организацию новых работников (общая ориентация)
9. Введение в подразделение нового работника (специальная ориентация)
10. Введение в должность и разработка программы адаптации работника
11. Социально-психологические особенности адаптации персонала
12. Оценка работы персонала и критерии оценки
13. Методы аттестации персонала
14. Подготовка к проведению аттестации
15. Проведение аттестации персонала
16. Подведение итогов аттестации персонала
17. Потенциальные выгоды проведения аттестации персонала
18. Нормативно-правовая база для проведения аттестации.
19. Сущность и значение адаптации персонала
20. Цели адаптации персонала
21. Факторы, влияющие на успешность процесса адаптации персонала
22. Классификация адаптации персонала
23. Виды адаптации персонала
24. Методы адаптации персонала
25. Основные этапы процесса адаптации персонала
26. Управление процессом адаптации персонала
27. Эффективность адаптации персонала
28. Критерии оценки успешности адаптации персонала
29. Технология эффективного управления адаптацией персонала
30. Испытательный срок в процессе адаптации персонала
31. Цели и задачи системы управления профессиональной адаптацией персонала
32. Структурное закрепление функций управления адаптацией персонала
33. Специализированные службы адаптации кадров
34. Функции подразделений по управлению профориентацией и адаптацией

35. Наставничество - как метод профессиональной адаптации персонала
36. Конфликты адаптационного периода персонала
37. Причины конфликтов в период адаптации персонала в организациях
38. Профилактика конфликтов в период адаптации персонала в организациях
39. Стресс и пути его преодоления в период адаптации персонала в организациях
40. Основные источники стрессовых ситуаций в период адаптации персонала в организациях

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания зачета:

Баллы	Критерии оценивания
20-17	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант не достаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы	Оценивание по системе «зачтено / не зачтено»
100-41	зачтено
40-0	не зачтено