

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:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

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

Психологический практикум по управлению персоналом в организации

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-1.Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа
СПК-3.Способен разрабатывать и руководить реализацией стратегии организации	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические 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-1	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами; Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы;	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами; Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и	Устный опрос, конспект, доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта

			конфессиональных различий отдельных членов группы; Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.		Шкала оценивания доклада
СПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе; основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Уметь: решать разнообразные задачи по анализу базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе по запросу практики; создавать программы оптимизации развития организации.	Устный опрос, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа	Знать: базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе; основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Уметь: решать разнообразные задачи по анализу базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе по запросу практики; создавать программы оптимизации развития организации. Владеть: способностью проведения	Устный опрос, конспект, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста

			всестороннего анализа состояний человека с учетом его антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности в фило-социо- и онтогенезе; навыками системного анализа существующих программ оптимизации деятельности организации.		
--	--	--	---	--	--

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. Основные понятия концепции управления персоналом: организация, персонал, кадры, управление персоналом, руководство человеческими ресурсами, кадровая политика, кадровое администрирование.
2. Структура персонала.
3. Линейные и функциональные руководители.
4. Пятиступенчатая модель роста организации по Л. Грейнеру Пятиступенчатая модель Черчилля и Левиса. Теория факторов «незапланированного роста».
5. Этапы формирования концепции управления человеческими ресурсами.
6. Основные методологические подходы к управлению организацией и ее персоналом.
7. Стратегический и системный подходы к управлению персоналом. Цели и задачи управления персоналом организации.
8. Функции и принципы управления персоналом организации.

9. Политика организации и цели.
10. Управление деятельностью персонала.
11. Области планирования персонала и его деятельности.
12. Основные этапы планирования персонала.
13. Факторы, влияющие и определяющие спрос на человеческие ресурсы. Характеристики спроса на кадры.
14. Прогнозирование предложения человеческих ресурсов.
15. Направления и разновидности маркетинга персонала.
16. Планирование карьеры: факторы карьерного роста, концепции карьеры, факторы отклонений в карьерном процессе.
17. Теория «Равных возможностей».
18. Отбор, профессиональный отбор, подбор персонала.
19. Подбор должности.
20. Основные источники и методы найма и отбора
21. Критерии, программы и методы отбора.
22. Оценка персонала и его деятельности, оценка должности.
23. Критерии и методы оценки персонала.
24. Руководство эффективностью деятельности персонала
25. Эффективное распределение обязанностей.
26. Делегирование полномочий как фактор развития персонала. Делегирование полномочий с точки зрения оценки персонала и оценки должности.
27. Проблемы и ошибки при делегировании полномочий.
28. Мотивирование персонала: определение, способы, подходы. Мотивирование как постоянный и переменный фактор.
29. Ежедневная практика мотивации.
30. Способы мотивации.
31. Контроль деятельности персонала: определение, виды, методы. Позитивный, прогрессивный и негативный контроль.
32. Функции руководителя.
33. Лидерство и деловая активность.
34. Модели поведения руководителей и типы руководителей.
35. Основные стили руководства и управления персоналом. Эффективное и неэффективное руководство.

Примерная тематика докладов

1. Стратегическое управление персоналом организации.
2. Планирование работы с персоналом организации.
3. Технология управления персоналом организации.
4. Технология управления развитием персонала организации.
5. Управление поведением персонала организации.
6. Оценка результатов деятельности персонала организации.
7. Формирование целей системы управления персоналом.
8. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.
9. Анализ организационной структуры службы управления персоналом.
10. Анализ системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации.
11. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
12. Формирование кадровой политики организации.
13. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.

14. Анализ стратегии управления персоналом.
15. Совершенствование кадрового планирования в организации.
16. Анализ оперативного плана работы с персоналом.
17. Анализ планирования маркетинговой деятельности в области персонала.
18. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
19. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.
20. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала (при найме).
21. Совершенствование деловой оценки персонала.
22. Организация системы оценки персонала для аттестации.
23. Анализ системы управления адаптацией персонала.
24. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
25. Анализ системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
26. Анализ системы планирования трудовой карьеры работника.
27. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
28. Формирование кадровой службы в организации.
29. Управление деловой карьерой персонала в организации.
30. Формирование кадрового резерва организации в организации.
31. Механизм управления процессом адаптации персонала в организации.
32. Анализ системы мотивации персонала.
33. Специфика управления персоналом в различных национальных моделях менеджмента

Примерная тематика презентаций

1. Человеческие ресурсы как объект управления
2. Принципы и методы управления персоналом
3. Руководство человеческими ресурсами как разновидность власти
4. Кадровая политика в организации
5. Корпоративная культура как основа управления человеческими ресурсами
6. Набор и селекция персонала
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала
8. Мотивация поведения работника в процессе трудовой деятельности
9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
10. Деловая оценка персонала
11. Работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры
12. Управление производственными конфликтами
13. Стили руководства персоналом
14. Управление лидерством в организации
15. Организация работы с «проблемным» персоналом
16. Организационные структуры службы управления персоналом
17. Управление охраной труда, психического здоровья и техникой безопасности в организации
18. Охрана трудовых прав работников. Общественные профессиональные объединения

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятия «человеческие ресурсы», «кадры», «персонал», «менеджмент персонала», «управление человеческими ресурсами», «управление персоналом»: общее и различное в научном контексте.
2. Принципы управления персоналом.
3. Сущность организации как объединения работников.
4. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический и

гуманитарный.

5. Персонал как объект управления в системе управления организацией.
6. Кадровая политика организации.
7. Организационная структура службы управления персоналом.
8. Документационное обеспечение управления персоналом.
9. Планирование трудовых ресурсов.
10. Источники набора персонала.
11. Технология набора персонала.
12. Внутренний и внешний набор персонала.
13. Методы сбора информации о кандидатах.
14. Современное понятие адаптации в организации.
15. Условия успешной адаптации персонала.
16. Управление карьерой работника.
17. Механизм карьерного процесса.
18. Понятие потребности и мотива деятельности.
19. Внутренняя и внешняя мотивация.
20. Материальные и духовные мотивы к труду.
21. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
22. Мотивация работников в России.
23. Новые тенденции в области вознаграждения работников.
24. Цели аттестации персонала.
25. Правовые вопросы аттестации работников.
26. Аттестация рабочих мест.
27. Технология проведения аттестации работников.
28. Понятие рабочей группы и коллектива.
29. Психологические особенности неформальных коллективов.
30. Понятие команды.
31. Технология формирования команды.
32. Межличностные конфликты.
33. Специфика конфликтов в организациях. Основные причины конфликтов.
34. Способы разрешения конфликтов.
35. Причины и технология перемещения персонала.
36. Причины увольнения работников.
37. Технология бесконфликтного увольнения.
38. Правовые основы взаимоотношений работника в организации.
39. Технология приема и перевода работника в организации.
40. Технология применения наказания к работнику.
41. Технология подготовки кадровых документов.
42. Стил управления руководителя.
43. Классификация стилей управления на основе двух базисных элементов управленческого поведения: ориентация на деятельность/результат и ориентация на людей.
44. Основные области деятельности руководителя.
45. Делегирование полномочий.
46. Права и обязанности работника.
47. Требования, предъявляемые к работнику и критерии оценки результатов его труда.
48. Организационное лидерство.
49. Управление лидерством в организации.
50. Понятие власти и авторитета.

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

Основными формами текущего контроля являются 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 экзамен, который проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания экзамена

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

Оценка по 5-балльной системе экзамена		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40