

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлудков  
Должность: директор  
Дата подписания: 09.04.2024 13:12:01  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a650281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН  
решением методической комиссии  
по направлениям подготовки  
37.03.01 «Психология»  
37.06.01 «Психологические науки»  
38.04.03 «Управление персоналом»  
СЗИУ РАНХиГС  
Протокол №4 от «25» января 2024 г.

**КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**Б.1.В.11 Современные концепции и методы управления персоналом**

37.04.01 Психология

Социальная психология и организационное консультирование

магистр

очная

Год набора – 2022

Санкт-Петербург, 2024 г.

**Автор–составитель:**

Старший преподаватель кафедры Привалова Е.П.

**Заведующий кафедрой социальных технологий:** д.п.н., проф.      Ветренко И.А.

№ п/п	Код компетенции	Тип задания	Задание	Ответ	Критерии оценивания
1.	УК-3	Закрытое (установление последовательности)	Установите последовательность в основных этапах разработки и осуществления мероприятий профессионального психологического отбора (ППО) персонала: 1.Этап практического осуществления мероприятий ППО 2.Этап оценки эффективности мероприятий ППО 3.Этап разработки системы ППО	3 1 2	1 балл
2.	УК-3	Закрытое (с выбором)	Выберите один вариант ответа Профессиограмма – это ... 1.Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии и ее специальностей 2.Группа субъективных факторов, обуславливающая успешность осуществления трудовой деятельности 3.Профессионально-психологическое обследование кандидатов на вакантную должность	1	1 балл
3.	УК-3	Закрытое (установление последовательности)	Установите последовательность этапов при разработке профессионально-важных качеств (ПВК) кандидата на должность: 1.Подбор психологических методик, позволяющий оценить уровень ПВК 2.Определение критериев успешности профессиональной деятельности 3.Апробация психологических методик и определение критериев профпригодности 4.Определение ПВК	4 2 1 3 5	1 балл

			5.Разработка процедуры профотбора кандидатов																						
4.	УК-3	Закрытое (установление соответствия)	<p>Установите соответствие между понятием и определением:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Определение</th> <th colspan="2">Понятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Постановка целей и определени е наилучших способов их достижения</td> <td>1</td> <td>Кадровое обеспечен ие</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Процесс делегирован ия полномочий и передача ответственн ости для реализации поставленн ых целей.</td> <td>2</td> <td>Организац ия работы</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Отбор, адаптация, обучение и оценка работы сотруднико в</td> <td>3</td> <td>Планиров ание</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Влияние, побуждающ ее сотруднико в стремиться к достижен ию целей организаци и</td> <td>4</td> <td>Руководст во</td> </tr> </tbody> </table>	Определение		Понятие		1	Постановка целей и определени е наилучших способов их достижения	1	Кадровое обеспечен ие	2	Процесс делегирован ия полномочий и передача ответственн ости для реализации поставленн ых целей.	2	Организац ия работы	3	Отбор, адаптация, обучение и оценка работы сотруднико в	3	Планиров ание	4	Влияние, побуждающ ее сотруднико в стремиться к достижен ию целей организаци и	4	Руководст во	1 3 2 2 3 1 4 4	1 балл
Определение		Понятие																							
1	Постановка целей и определени е наилучших способов их достижения	1	Кадровое обеспечен ие																						
2	Процесс делегирован ия полномочий и передача ответственн ости для реализации поставленн ых целей.	2	Организац ия работы																						
3	Отбор, адаптация, обучение и оценка работы сотруднико в	3	Планиров ание																						
4	Влияние, побуждающ ее сотруднико в стремиться к достижен ию целей организаци и	4	Руководст во																						
5. .	УК-3	Закрытое (установление соответствия)	<p>Установите соответстви и понятий из области управления конфликтами</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Определение</th> <th colspan="2">Понятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>сильная позиция, отказ от сотрудниче ства</td> <td>1</td> <td>Содействи е</td> </tr> </tbody> </table>	Определение		Понятие		1	сильная позиция, отказ от сотрудниче ства	1	Содействи е	1 5 2 4 3 3 4 2 5 1	1 балл												
Определение		Понятие																							
1	сильная позиция, отказ от сотрудниче ства	1	Содействи е																						

			<table border="1"> <tr> <td>2</td> <td>сильная позиция, готовность к сотрудничеству</td> <td>2</td> <td>Избегание</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>сильная-слабая позиция, наполовину выиграть и проиграть</td> <td>3</td> <td>Компромисс</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>слабая позиция, отказ от сотрудничества</td> <td>4</td> <td>Сотрудничество</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>слабая позиция, готовность к сотрудничеству</td> <td>5</td> <td>Соперничество</td> </tr> </table>	2	сильная позиция, готовность к сотрудничеству	2	Избегание	3	сильная-слабая позиция, наполовину выиграть и проиграть	3	Компромисс	4	слабая позиция, отказ от сотрудничества	4	Сотрудничество	5	слабая позиция, готовность к сотрудничеству	5	Соперничество		
2	сильная позиция, готовность к сотрудничеству	2	Избегание																		
3	сильная-слабая позиция, наполовину выиграть и проиграть	3	Компромисс																		
4	слабая позиция, отказ от сотрудничества	4	Сотрудничество																		
5	слабая позиция, готовность к сотрудничеству	5	Соперничество																		
6.	УК-3	Закрытое (с выбором)	<p>Прочитайте текст и выберите один вариант ответа</p> <p>Понятие «Делегирование» включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Передача ответственности</li> <li>2) Передача полномочий</li> <li>3) Выполнение задачи</li> <li>4) Достижение цели</li> <li>5) Передача документов</li> </ol>	5	1 балл																
7.	УК-3	Открытое (с развернутым ответом)	<p>Прочитайте текст и дайте развернутый ответ</p> <p>Подтвердите или опровергнете утверждение</p> <p>Недостаточно просто свести людей вместе и надеяться, что они сами сформируются в команду.</p>	<p>Подтверждаю, создание эффективной команды начинается с понимания основных группового поведения (размер группы, нормы, роли и т.д.), а также факторов,</p>	1 балл																

				влияющих на данное поведение (атмосфера, цели, коммуникации, лидерство и т.д.)	
8.	УК-3	Открытое (с развернутым ответом)	Прочитайте текст и дайте развернутый ответ Подтвердите или опровергнете утверждение: нужно разрабатывать, описывать в письменной форме и устанавливать объективные стандарты и правила для работников	Подтверждаю, объективные стандарты и правила, выраженные в письменной форме, информируют работников об ожиданиях работодателя и о последствиях неисполнения данных правил и стандартов.	1 балл
9.	УК-3	Закрытое (установление последовательности)	Определите последовательность в иерархии потребностей, согласно модели А. Маслоу (сверху вниз): 1.Любовь 2.Самоактуализация 3.Уважение 4.Физиологические Потребности 5.Безопасность	2 3 1 5 4	1 балл
10.	УК-3	Закрытое (установление)	Установите последовательность стадий развития организации:	3 4 2 5 1	1 балл

		последовательности)	1.Стадия возрождения 2.Стадия стабильности 3.Предпринимательская 4.Стадия динамичного роста 5.Стадия спада														
11.	УК-3	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один вариант ответа Умение устранять или уменьшать источник трудностей в отношениях между сотрудниками или между сотрудниками и руководством, это ... 1.Адаптация нового сотрудника 2.Мотивация персонала 3.Управление конфликтами	3	1 балл												
12.	УК-3	Закрытое (установление последовательности)	Установите последовательность фаз в процессе планирования в области управления персоналом: 1.Постановка целей и разработка политики управления персоналом 2.Сбор, анализ, прогноз о потребности в персонале и рынке труда 3.Контроль и оценка 4.Формулирование программы управления персоналом	2 1 4 3	1 балл												
13.	УК-3	Закрытое (установление соответствия)	Установите соответствие между типом управления организацией и их видом <table border="1" data-bbox="790 1422 1197 2065"> <thead> <tr> <th colspan="2">Определение</th> <th colspan="2">Тип</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Четко определены полномочия, централизованное принятие решений, данный тип эффективен в стабильной среде</td> <td>1</td> <td>органический тип</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Проблемы и задачи решаются на основе открытого общения, меньше</td> <td>2</td> <td>механистический</td> </tr> </tbody> </table>	Определение		Тип		1	Четко определены полномочия, централизованное принятие решений, данный тип эффективен в стабильной среде	1	органический тип	2	Проблемы и задачи решаются на основе открытого общения, меньше	2	механистический	1 2 2 3 3 1	1 балл
Определение		Тип															
1	Четко определены полномочия, централизованное принятие решений, данный тип эффективен в стабильной среде	1	органический тип														
2	Проблемы и задачи решаются на основе открытого общения, меньше	2	механистический														

			приказов и распоряжений, данный тип эффективен в изменяющейся среде			
			3 Применяется в проектной деятельности	3 Смешанный		
14.	УК-3	Комбинированное (выбор нескольких ответов с обоснованием выбора)	Прочитайте текст и выберите один вариант ответа В предмет «Управление персоналом» входят следующие факторы: 1. Организационно-экономические 2. Административно-управленческие 3. Технологические 4. Правовые 5. Групповые 6. Личностные факторы 7. Способы и методы воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности в достижении целей организации 8. Входят все вышеуказанные	8	так как все перечисленные факторы связаны с деятельностью персонала	1 балл за правильный ответ, дополнительно 1 балл за аргументацию
15.	УК-3	Открытое (с развернутым ответом)	Прочитайте текст и подтвердите или опровергните утверждение: В организации должна быть разработана эффективная программа адаптации для новых работников	Да,	подтверждаю, так как эффективная программа адаптации и новых работников поможет новому работнику быстрее включиться в работу, стать ценным	1 балл



				<p>работник ом и вносить свой вклад в деятельно сть компания , а также снизить текучесть новых кадров.</p>	
16.	УК-3	Открытое (с развернутым ответом)	<p>Прочитайте текст и подтвердите или опровергните утверждение: Обучение и развитие персонала – это затраты предприятия.</p>	<p>Опроверга ю, обучение и развитие персонал а – это инвестиц ии в эффектив ность компания .</p>	1 балл