

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения  
Императора Александра I»  
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

дисциплины

**Б1.В.02 «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

*для направления подготовки*

*37.04.01 «Психология»*

по магистерской программе

«Организационная психология»

Форма обучения – очная

Год начала подготовки: 2022

Санкт-Петербург  
2024

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «*Прикладная психология*»

Протокол № 7 от 08 февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой  
«*Прикладная психология*»  
08 февраля 2024 г.

*Е.Ф. Яценко*

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП ВО  
08 февраля 2024 г.

*А.В. Прялухина*

**1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы**

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы, приведены в п. 2 рабочей программы.

**2. Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблице 2.1

Т а б л и ц а 2.1

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
<p>ПК-1. Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам)</p>		
<p><b>ПК-1.1.1. Знает</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы.</li> </ul>	<p>Тестовые задания №№1-35</p>
<p><b>ПК-1.1.2. Знает</b> психологию управления, организационную психологию; регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– психологию управления, организационную психологию;</li> <li>– регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств;</li> <li>– технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств;</li> <li>– методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд.</li> </ul>	<p>Тестовые задания №№1-35</p>
<p><b>ПК-1.1.3. Знает</b> техники эффективной коммуникации со специалистами, конфликтологию (виды конфликтов, способы</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– техники эффективной коммуникации со специалистами,</li> </ul>	<p>Тестовые задания №№1-35</p>

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
разрешения и т. д.), технологию разрешения конфликтов и требования профессиональной этики	<ul style="list-style-type: none"> <li>– конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т. д.),</li> <li>– технологию разрешения конфликтов и требования профессиональной этики</li> </ul>	
<b>ПК-1.2.1. Умеет</b> подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами, осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами,</li> <li>– осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации</li> </ul>	Тестовые задания №№1-35
<b>ПК-1.2.2. Умеет</b> разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям;</li> <li>– консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде</li> </ul>	Тестовые задания №№1-35
<b>ПК-1.2.3. Умеет</b> использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; вести документацию и служебную переписку	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере;</li> <li>– вести документацию и служебную переписку.</li> </ul>	Тестовые задания №№1-35
<b>ПК-1.3.1. Имеет навыки</b> выявления проблем	Обучающийся <i>имеет навыки</i> :	Тестовые задания №№1-35

Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
<p>межведомственного характера в социальной сфере, подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам и разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; обучения и психологической подготовки специалистов межведомственной команды</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам и разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия;</li> <li>– обучения и психологической подготовки специалистов межведомственной команды</li> </ul>	
<p><b>ПК-1.3.2. Имеет навыки консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам, психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы</b></p>	<p><i>Обучающийся имеет навыки консультирования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологиями консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам,</li> <li>– психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы</li> </ul>	<p>Тестовые задания №№1-35</p>

### Материалы для текущего контроля

Для проведения текущего контроля по дисциплине обучающийся должен выполнить тестовое задание. Тестовые вопросы представлены в СДО.

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации отражены в таблице 2.2.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Т а б л и ц а 2.2

№ п/п	Индикаторы	Содержание задания	Эталон ответ
1.	<b>ПК-1.1.1. Знает</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы	1. Определите, как называются правила, вырабатываемые и принятые социальной группой, которые обязаны соблюдать ее члены?	нормы
		2. Определите, какое название носит феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов?	лидерство в малой группе
		3. Как называется значимая для человека, «эталонная» группа, к которой индивид относит себя психологически, ориентируясь при этом на ее ценности и нормы?	референтная
		4. По Л.И. Уманскому, группа людей, выполняющая социально ценную деятельность, имеющая высокий уровень упорядоченности структуры, одновременно реализовывающая личные, групповые и общественные цели, – это ...	коллектив
		5. К факторам, повышающим эффективность группы, относятся: А) общение, Б) групповые нормы, В) защита, Г) сплоченность.	Б,Г

		6. Определите дисциплину, предметом изучения которой являются закономерности поведения, деятельности и общения людей, обусловленные их включением в социальные группы, а также психологические характеристики самих этих групп.	социальная психология
		7. Как называется показатель, характеризующий единство взглядов и стремление к общей цели всех членов группы?	сплоченность
		8. Фаза развития личности в группе, предполагающая активное усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности, называется фазой	адаптации
		9. Как называется характеристика группы, определяющая ее однородность?	гомогенность
2.	<b>ПК-1.1.2. Знает</b> психологию управления, организационную психологию; регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации	10. Как называется группа специально подготовленных работников, которые по своим профессиональным и личностным качествам с учетом необходимости в любое время могут быть выдвинуты на вышестоящие планируемые должности?	кадровый резерв
		11. Метод моделирования конкретной производственной ситуации, при котором задачей сотрудника является анализ и подготовка предложений по ее разрешению, – это ...	метод кейсов
		12. Процесс, обеспечивающий устойчивую	организационная власть

	социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд	приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор средств, включая насилие, носит название	
		13. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям команды, называется процессом	командообразования
		14. Свойство группы, связанное с ценностно-ориентационным и предметно-ценностным единством, называется	сплоченность
		15. Метод, при котором сотрудник оценивается своим руководителем, коллегами и подчиненными, называется	360 градусов
		16. Личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач, формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников) носит название	компетенция
		3.	<b>ПК-1.1.3. Знает</b> техники эффективной коммуникации со специалистами, конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т. д.), технологию разрешения
		18. Как называется профессиональный	медиатор

	конфликтов и требования профессиональной этики	посредник в разрешении конфликта?	
4.	<b>ПК-1.2.1. Умеет</b> подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами, осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации	19. Как называется метод коллективного поиска решений путем генерации самых разнообразных идей?	мозговой штурм
5.	<b>ПК-1.2.2. Умеет</b> разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде	20. Продемонстрируйте умение разрабатывать модель компетенций, необходимую для оценки специалистов межведомственных команд. Модель компетенций включает в себя три блока компетенций, определите их: А) психологические, Б) профессиональные, В) личностные, Г) поведенческие, Д) корпоративные.	Б,В,Д
		21. Продемонстрируйте умение определять стиль управления в межведомственных командах. Установите соответствие стилей управления их определениям: 1) авторитарный, 2) демократический, 3) либеральный.	1В,2Б,3А

		<p>А) руководитель сводит к минимуму свое вмешательство и является пассивным, нет четко выраженной направленности,</p> <p>Б) руководитель доверяет подчиненным, интересуется мнением, дает возможность обсудить задачу и выбрать способ исполнения, ориентация на взаимодействие, на человека,</p> <p>В) основан на распоряжениях в форме приказов без объяснений, руководитель определяет и конкретные способы их выполнения, следует официальному характеру отношений, поддерживает дистанцию между собой и подчиненными всегда и безоговорочно, ориентация на дело.</p>	
		<p>22. Продемонстрируйте умение определять виды психологической помощи. Установите соответствие видов профессиональной психологической помощи и их определений:</p> <p>1) психологическая диагностика,</p> <p>2) психологическая профилактика,</p> <p>3) психологическая реабилитация.</p> <p>А) это вид психологической помощи, реализуемый через мероприятие или комплекс мероприятий, направленных на создание условий, способствующих сохранению и укреплению здоровья, психологического благополучия и реабилитацию;</p> <p>Б) это вид психологической деятельности, направленный на</p>	1Б,2А,3В

		<p>определение актуального психического состояния получателя психологической помощи, реализуемый через мероприятие или комплекс мероприятий, направленных на изучение и описание индивидуально-психологических, социально-психологических, возрастно-психологических характеристик, свойств, процессов, состояний лица, получающего психологическую помощь (человек, группа людей, организация);</p> <p>В) восстановление психологического здоровья и эффективного социального поведения получателя психологической помощи.</p>	
		<p>23. Продемонстрируйте умение работать с нормативными документами, регламентирующими оказание психологической помощи. Нормативный документ, устанавливающий требования к виду, объему, срокам и качеству оказания психологической помощи, – это</p>	<p>стандарт психологической помощи</p>
6.	<p><b>ПК-1.2.3. Умеет</b> использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы</p>	<p>24. Продемонстрируйте умение использовать современные технологии работы с информацией на примере контент-анализа социальных сетей. Критерий, который показывает, как много информации о себе организация транслирует в социальных сетях, носит название</p>	<p>количество публикаций</p>

	<p>межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; вести документацию и служебную переписку</p>	<p>25. Продемонстрируйте умение определять базу данных, которая использовалась при подборе кандидата на вакантное место. Информация о поиске сотрудника на определенную должность распространяется среди всех знакомых и близких работников организации. Одновременно рассматриваются кандидатуры из числа тех работающих в организации сотрудников, которые являются наиболее предпочтительными претендентами на вакантную должность. Укажите, к каким источникам относится данный вариант базы данных?</p>	<p>внутренние источники</p>
7.	<p><b>ПК-1.3.1. Имеет</b> навыки выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам и разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; обучения и психологической подготовки</p>	<p>26. Продемонстрируйте навык диагностики поведения сотрудников в конфликтной ситуации (тест Томаса): как интерпретируется соглашение на основе взаимных уступок?</p>	<p>компромисс</p>
<p>27. Продемонстрируйте навык диагностики (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина): какой уровень нервно-психической устойчивости (НПУ) соответствует диапазону от 1 до 3 стенов?</p>		<p>низкий уровень</p>	
<p>28. Продемонстрируйте навык диагностики поведения сотрудников в конфликтной ситуации (тест-опросник Томаса): как интерпретируется стремление добиться</p>		<p>А</p>	

	<p>специалистов межведомственной команды</p>	<p>удовлетворения своих целей в ущерб другому?  А) соперничество,  Б) приспособление,  В) компромисс,  Г) избегание.</p>	
		<p>29. Назовите вид перечисленных компетенций сотрудника: владеет навыками успешной коммуникации, проявляет ответственность при выполнении работы, способен быстро адаптироваться к изменениям, активен в работе и т.п.</p>	<p>личностные</p>
		<p>30. Продемонстрируйте навык выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере. Установите соответствие типов неблагополучных семей их определениям:  1) конфликтная семья,  2) аморальная семья,  3) педагогически несостоятельная семья,  4) асоциальная семья.  А) семья, которую характеризует отсутствие всяких моральных и этических норм (пьянство, драки, сквернословие, наркомания и др.),  Б) семья с низким уровнем общей и отсутствием психолого-педагогической культуры. Такая семья сознательно или невольно настраивает ребенка на игнорирование общественных норм и требований, на конфронтацию с миром,  В) семья, в которой дети с ранних лет находятся в обстановке пренебрежения к общепринятым социальным и моральным нормам, воспринимают</p>	<p>1Г,2А,3Б,4В</p>

		<p>навыки отклоняющегося и делинквентного поведения, Г) с преобладанием конфронтационного стиля отношений. У супругов имеются сферы, где их интересы, потребности, намерения и желания постоянно приходят в столкновение, порождая особо сильные и продолжительные отрицательные эмоции.</p>	
		<p>31. Продемонстрируйте навык определения качественных характеристик рабочей группы специалистов межведомственной команды.</p> <p>Установите соответствие факторов, определяющих степень зрелости рабочей группы, и их определений:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) технологические факторы,</li> <li>2) экономические факторы,</li> <li>3) организационные факторы,</li> <li>4) ценностно-мировоззренческие и психологические факторы.</li> </ol> <p>А) взаимоотношения между личными и корпоративными ценностями, нравственными установками;</p> <p>Б) особенности совместного использования орудий и предметов труда, например, передовых технологий, персональных компьютеров и т. д.;</p> <p>В) формы оплаты труда, особенности формы собственности и т.д.;</p> <p>Г) используемые отношения в системе руководитель – подчиненный.</p>	<p>1Б,2В,3Г,4А</p>

		32. Продемонстрируйте навык диагностики выбора сотрудниками стратегии поведения в конфликтной ситуации (тест-опросник Томаса): как интерпретируется решение проблемы межведомственного характера в социальной сфере, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей цели и интересы обеих сторон?	сотрудничество
8.	ПК-1.3.2. Имеет навыки консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам, психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы	33. Продемонстрируйте навык определения цели психологического консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам. Что является основной целью психологического консультирования?	определение проблемы и путей ее решения
		34. Продемонстрируйте навык определения психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы. Какой метод наиболее эффективен для оценки руководящего звена организации, оценки знаний, навыков, установок сотрудников (чаще всего объединяемых понятием «компетенция») посредством наблюдения за их реальным поведением в деловых играх и в процессе решения кейсов?	кадровый ассессмент

		35. Продемонстрируйте владение технологией диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Испытуемый получил по шкале деперсонализация 4 балла. Какой уровень соответствует данному результату?	низкий уровень
--	--	---	----------------

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации отражены в таблице 2.3.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Т а б л и ц а 2.3

№ п/п	Индикаторы	Содержание задания	Эталон ответ
1.	<b>ПК-1.1.1. Знает</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы	1. Определите, как называются правила, выработанные и принятые социальной группой, которые обязаны соблюдать ее члены: А) нормы, Б) требования, В) критерии, Г) оценка.	А
		2. Определите, как называется феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов?	лидерство в малой группе
		3. Как называется значимая для человека, «эталонная» группа, к которой индивид относит себя психологически, ориентируясь при этом на ее ценности и нормы?	референтная
		4. По Л.И. Уманскому, группа людей, выполняющая социально ценную деятельность, имеющая высокий уровень упорядоченности структуры, одновременно реализовывающая личные, групповые и общественные цели, – это ...	коллектив
		5. К факторам, повышающим эффективность группы, относятся:	Б,Г

		<p>А) общение,  Б) групповые нормы,  В) защита,  Г) сплоченность.</p>	
		<p>6. Определите дисциплину, предметом изучения которой являются закономерности поведения, деятельности и общения людей, обусловленные их включением в социальные группы, а также психологические характеристики самих этих групп.</p>	социальная психология
		<p>7. Как называется показатель, характеризующий единство взглядов и стремление к общей цели всех членов группы?</p>	сплоченность
		<p>8. Фаза развития личности в группе, предполагающая активное усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности, называется ....  А) фазой автономии,  Б) фазой интеграции,  В) фазой индивидуализации,  Г) фазой адаптации.</p>	Г
		<p>9. Как называется характеристика группы, определяющая ее однородность?</p>	гомогенность
2.	<p><b>ПК-1.1.2. Знает</b> психологию управления, организационную психологию; регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд</p>	<p>10. Как называется группа специально подготовленных работников, которые по своим профессиональным и личностным качествам с учетом необходимости в любое время могут быть выдвинуты на вышестоящие планируемые должности?</p>	кадровый резерв
		<p>11. Метод моделирования конкретной производственной ситуации, при котором задачей сотрудника является анализ и подготовка предложений по ее разрешению, – это ...</p>	метод кейсов
		<p>12. Процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для</p>	В

		<p>этого широкий набор средств, включая насилие, носит название:</p> <p>А) организационное взаимодействие,  Б) организационная культура,  В) организационная власть,  Г) организационное поведение.</p>	
		<p>13. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям команды, называется процессом</p>	командообразования
		<p>14. Свойство группы, связанное с ценностно-ориентационным единством и предметно-ценностным единством:</p> <p>А) гомогенность,  Б) сплоченность,  В) стабильность,  Г) устойчивость.</p>	Б
		<p>15. Личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач, формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников) носит название:</p> <p>А) навык,  Б) компетенция,  В) умение.</p>	Б
3.	ПК-1.1.3. Знает техники эффективной коммуникации со специалистами, конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т. д.), технологию разрешения конфликтов и требования профессиональной этики	<p>16. Установите последовательность стадий протекания конфликта в организации:</p> <p>А) непосредственно конфликт,  Б) предконфликтная,  В) завершение конфликта,  Г) эскалация конфликта.</p>	Б,А,Г,В
		<p>17. Как называется профессиональный посредник в разрешении конфликта?</p>	медиатор
4.	ПК-1.2.1. Умеет подбирать эффективные формы и	<p>18. Как называется метод коллективного поиска решений</p>	мозговой штурм

	<p>методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами, осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации</p>	<p>путем генерации самых разнообразных идей?</p> <p>19. Продемонстрируйте умение подбирать эффективные формы и методы подготовки специалистов межведомственной команды. Метод, при котором сотрудник оценивается своим руководителем, коллегами и подчиненными, называется: А) метод «360 градусов», Б) ранжирование, В) классификация, Д) метод кейсов.</p>	<p>А</p>
<p>5.</p>	<p>ПК-1.2.2. Умеет разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде</p>	<p>20. Продемонстрируйте умение разрабатывать модель компетенций, необходимую для оценки специалистов межведомственных команд. Модель компетенций включает в себя три блока компетенций, определите их: А) психологические, Б) профессиональные, В) личностные, Г) поведенческие, Д) корпоративные.</p>	<p>Б,В,Д</p>
		<p>21. Продемонстрируйте умение определять стиль управления в межведомственных командах. Установите соответствие стилей управления их определениям: 1) авторитарный, 2) демократический, 3) либеральный.</p> <p>А) руководитель сводит к минимуму свое вмешательство и является пассивным, нет четко выраженной направленности, Б) руководитель доверяет подчиненным, интересуется мнением, дает возможность обсудить задачу и выбрать способ исполнения, ориентация на взаимодействие, на человека, В) основан на распоряжениях в форме приказов без объяснений, руководитель определяет и конкретные способы их выполнения, следует</p>	<p>1В,2Б,3А</p>

		<p>официальному характеру отношений, поддерживает дистанцию между собой и подчиненными всегда и безоговорочно, ориентация на дело.</p>	
		<p>22. Проявите умение определять виды психологической помощи. Установите соответствие видов профессиональной психологической помощи и их определений:</p> <p>1) психологическая диагностика,  2) психологическая профилактика,  3) психологическая реабилитация.</p> <p>А) это вид психологической помощи, реализуемый через мероприятие или комплекс мероприятий, направленных на создание условий, способствующих сохранению и укреплению здоровья, психологического благополучия и реабилитацию;</p> <p>Б) это вид психологической деятельности, направленный на определение актуального психического состояния получателя психологической помощи, реализуемый через мероприятие или комплекс мероприятий, направленных на изучение и описание индивидуально-психологических, социально-психологических, возрастнопсихологических характеристик, свойств, процессов, состояний лица, получающего психологическую помощь (человек, группа людей, организация);</p> <p>В) восстановление психологического здоровья и эффективного социального поведения получателя психологической помощи.</p>	<p>1Б,2А,3В</p>
		<p>23. Проявите умение работать с нормативными</p>	<p>А</p>

		<p>документами, регламентирующими оказание психологической помощи.</p> <p>Укажите нормативный документ, устанавливающий требования к виду, объему, срокам и качеству оказания психологической помощи:</p> <p>А) стандарт психологической помощи,  Б) этический кодекс психолога,  В) федеральный государственный стандарт,  Г) трудовой кодекс РФ.</p>	
6.	<p><b>ПК-1.2.3. Умеет</b> использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; вести документацию и служебную переписку</p>	<p>24. Пр продемонстрируйте умение использовать современные технологии работы с информацией на примере контент-анализа социальных сетей. Критерий, который показывает, как много информации о себе организация транслирует в социальных сетях, носит название:</p> <p>А) посещаемость пользователей,  Б) количество публикаций,  В) количество комментариев,  Г) количество просмотров.</p>	Б
		<p>25. Пр продемонстрируйте умение определять базу данных, которая использовалась при подборе кандидата на вакантное место. Информация о поиске сотрудника на определенную должность распространяется среди всех знакомых и близких работников организации. Одновременно рассматриваются кандидатуры из числа тех работающих в организации сотрудников, которые являются наиболее предпочтительными претендентами на вакантную должность. Укажите, к каким источникам относится данный вариант базы данных?</p> <p>А) внутренние источники,  Б) внешние источники,  В) кадровый резерв,  Г) потенциальные сотрудники.</p>	А

7.	<b>ПК-1.3.1. Имеет навыки</b> выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам и разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; обучения и психологической подготовки специалистов межведомственной команды	26. Продемонстрируйте навык диагностики поведения сотрудников в конфликтной ситуации (тест Томаса): как интерпретируется соглашение на основе взаимных уступок?	компромисс
		27. Продемонстрируйте навык диагностики (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина): какой уровень нервно-психической устойчивости (НПУ) соответствует диапазону от 1 до 3 стенов?	низкий уровень
		28. Продемонстрируйте навык диагностики поведения сотрудников в конфликтной ситуации (тест-опросник Томаса): как интерпретируется стремление добиться удовлетворения своих целей в ущерб другому? А) соперничество, Б) приспособление, В) компромисс, Г) избегание.	А
		29. Назовите вид перечисленных компетенций сотрудника: владеет навыками успешной коммуникации, проявляет ответственность при выполнении работы, способен быстро адаптироваться к изменениям, активен в работе и т.п.	личностные
		30. Продемонстрируйте навык выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере. Установите соответствие типов неблагополучных семей их определениям: 1) конфликтная семья, 2) аморальная семья, 3) педагогически несостоятельная семья, 4) асоциальная семья. А) семья, которую характеризует отсутствие всяких моральных и этических норм (пьянство, драки, сквернословие, наркомания и др.),	1Г,2А,3Б,4В

		<p>Б) семья с низким уровнем общей и отсутствием психолого-педагогической культуры. Такая семья сознательно или невольно настраивает ребенка на игнорирование общественных норм и требований, на конфронтацию с миром,</p> <p>В) семья, в которой дети с ранних лет находятся в обстановке пренебрежения к общепринятым социальным и моральным нормам, воспринимают навыки отклоняющегося и делинквентного поведения,</p> <p>Г) с преобладанием конфронтационного стиля отношений. У супругов имеются сферы, где их интересы, потребности, намерения и желания постоянно приходят в столкновение, порождая особо сильные и продолжительные отрицательные эмоции.</p>	
		<p>31. Продемонстрируйте навык определения качественных характеристик рабочей группы специалистов межведомственной команды.</p> <p>Установите соответствие факторов, определяющих степень зрелости рабочей группы, и их определений:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) технологические факторы,</li> <li>2) экономические факторы,</li> <li>3) организационные факторы,</li> <li>4) ценностно-мировоззренческие и психологические факторы.</li> </ol> <p>А) взаимоотношения между личными и корпоративными ценностями, нравственными установками;</p> <p>Б) особенности совместного использования орудий и предметов труда, например, передовых технологий, персональных компьютеров и т. д.;</p> <p>В) формы оплаты труда, особенности формы</p>	<p>1Б,2В,3Г,4А</p>

		<p>собственности и т.д.;</p> <p>Г) используемые отношения в системе руководитель – подчиненный.</p>	
		<p>32. Продемонстрируйте навык диагностики выбора сотрудниками стратегии поведения в конфликтной ситуации (тест-опросник Томаса): как интерпретируется решение проблемы межведомственного характера в социальной сфере, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей цели и интересы обеих сторон?</p>	сотрудничество
8.	<p><b>ПК-1.3.2. Имеет навыки консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам, психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы</b></p>	<p>33. Продемонстрируйте навык определения цели психологического консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам. Что является основной целью психологического консультирования?</p>	определение проблемы и путей ее решения
<p>34. Продемонстрируйте навык определения психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы. Какой метод наиболее эффективен для оценки руководящего звена организации, оценки знаний, навыков, установок сотрудников (чаще всего объединяемых понятием «компетенция») посредством наблюдения за их реальным поведением в деловых играх и в процессе решения кейсов:</p> <p>А) кадровый ассессмент,  Б) ранжирование,  В) классификация,  Г) интеграция.</p>		А	
<p>35. Продемонстрируйте навык определения требований, предъявляемых к консультированию. Какой принцип консультирования</p>		конфиденциальности	

		<p>включает в себя доверие, секретность, соблюдение тайны? Это принцип ... (вставьте пропущенное слово).</p>	
		<p>36. Продемонстрируйте навык владения технологиями консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам. Установите соответствие между названиями каналов власти и их характеристикой.</p> <p>1) Власть авторитета.  2) Власть должностного положения.  3) Власть информации.  4) Власть принуждения.</p> <p>А) традиционный канал власти, базирующийся на побуждении людей к деятельности вопреки их желанию. Данный вид побуждения основан на страхе перед наказанием,  Б) один из каналов власти, основанный на том, что исполнители постоянно испытывают потребность в информации, лидер обычно регулирует ее доступ к конкретным людям,  В) один из каналов власти, при котором чем выше должностная позиция лидера, тем выше степень его властного влияния на людей,  Г) один из каналов власти, при использовании которого руководитель, пользующийся у подчиненных авторитетом, осуществляет властное влияние на них без демонстрации своей властной уполномоченности.</p>	<p>1Г,2В,3Б,4А</p>
		<p>37. Продемонстрируйте навык определения психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы. Назовите психодиагностический метод оценки персонала,</p>	<p>тест</p>

		<p>позволяющий определить актуальный уровень развития у человека необходимых навыков, знаний, личностных характеристик и т.д.</p>	
		<p>38. Продемонстрируйте навык определения психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы. О каком виде аттестации персонала идёт речь в данном определении: целью является выявление потенциальных возможностей работника и уровня его профессиональной подготовки для занятия более высокой должности с учетом требований нового рабочего места и новых обязанностей:  А) очередная аттестация,  Б) аттестация при продвижении по службе,  В) обучение без отрыва от производства,  Г) стажировка.</p>	Б
		<p>39. Продемонстрируйте навык определения психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды и учета результатов работы. Одно из основных направлений в исследовании малых групп, связанное с именем К. Левина, сложилось в русле исследовательского подхода:  А) «групповой динамики»,  Б) психологии лидерства,  В) социальной школы организационной психологии,  Г) теории мотивации.</p>	А
		<p>40. Продемонстрируйте владение технологией диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Испытуемый получил по шкале деперсонализация 4 балла. Какой уровень соответствует данному результату?</p>	низкий уровень

### 3. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля приведены в таблице 3.1.

Т а б л и ц а 3.1

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовое задание	Правильность ответа	Получен правильный ответ на вопрос	2
			Получен неправильный ответ на вопрос	0
		<b>Итого максимальное количество баллов за тестовое задание</b>		
<b>ИТОГО максимальное количество баллов</b>				<b>70</b>

Тестовое задание текущего контроля содержит 35 вопросов и оценивается по процедуре оценивания таблицы 3.1. За каждый правильный ответ студент получает 2 балла.

Показатели, критерии и шкала оценивания курсовой работы приведены в таблице 3.2.

Т а б л и ц а 3.2

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Введение	1. Обоснование актуальности исследования	Присутствует	3-5
			Отсутствует	0-2
		2. Соответствие темы предмету и объекту исследования	Соответствует	5-10
			Не соответствует	0-4
		3. Корректная формулировка гипотез исследования	Присутствует	5-10
			Отсутствует	0-4
		4. Формулировка задач исследования с учетом особенностей исследуемых	Присутствует	3-5
			Отсутствует	0-2
		5. Использование современных методов и валидных методик исследования	Использованы	6-10
Частично использованы	3-5			
Не использованы	0-2			
<b>Итого максимальное количество баллов за п. 1</b>			<b>40</b>	

2	Теоретический анализ проблемы	6. Глубина и широта знаний по проблеме	Присутствует	7-10
			Частично присутствует	3-6
			Отсутствует	2-0
		7. Точность и четкость формулировок	Присутствует	7-10
			Частично присутствует	3-6
			Отсутствует	2-0
		8. Оформление	Соответствует	2-5
			Не соответствует	0-1
		9. Срок выполнения работы	Работа выполнена в срок	2-5
			Работа выполнена с опозданием	0-1
<b>Итого максимальное количество баллов за п. 2</b>			<b>30</b>	
<b>ИТОГО максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>	

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1. и 4.2.

##### Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Тестовое задание	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1. Допуск к экзамену $\geq 50$ баллов
2 Промежуточная аттестация*	Экзамен	30	– получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; – получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; – получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...19 баллов; – не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	
<b>3. Итоговая оценка</b>			
«Отлично»	86–100 баллов		
«Хорошо»	75–85 баллов		
«Удовлетворительно»	60–74 баллов		
«Неудовлетворительно»	менее 59 баллов (вкл.)		

\*Обучающиеся имеют возможность пройти экзаменационный тест в Центре тестирования.

Процедура проведения экзамена осуществляется в форме тестовых заданий в электронно-образовательной среде вуза.

### Формирование рейтинговой оценки выполнения курсовой работы

Т а б л и ц а 4.2

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценивания	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль	Курсовая работа	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.2 Допуск к защите курсовой работы > 45 баллов
2. Промежуточная аттестация	Вопросы к защите курсовой работы	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>– получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов;</li> <li>– получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла;</li> <li>– получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...19 баллов;</li> <li>– не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.</li> </ul>
<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	
<b>3. Итоговая оценка</b>	«Отлично» – 86 – 100 баллов «Хорошо» – 75 – 85 баллов «Удовлетворительно» – 60 – 74 баллов «Неудовлетворительно» – менее 59 баллов (вкл.)		

Процедура защиты и оценивания курсовой работы приведены в Методических указаниях по выполнению курсовой работы.

Разработчик рабочей программы,  
*Доцент кафедры*  
*«Прикладная психология»*

*Н. Б. Казначеева*

08 февраля 2024 г.