

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.04 «УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ И КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

для направления подготовки

37.04.01 «Психология»

по магистерской программе

«Организационная психология»

Форма обучения – очная

Год начала подготовки: 2022

Санкт-Петербург
2024

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены 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

Индикатор достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
<p>УК-6.2.1. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>: – использовать теоретические и прикладные аспекты методик и практик адаптации в коллективах; профессионального и карьерного развития, а также психотехнологии самосбережения в трудовой сфере.</p>	<p>Тестовые задания № 1-35</p>
<p>УК-6.3.1. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i>: – психотехнологиями и навыками стресс-менеджмента; развития навыков самоконтроля и осознанности (медитация); комплексными методиками здоровьесбережения в трудовой сфере.</p>	<p>Тестовые задания № 1-35</p>
ПК-3. Оказание психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию.		

Индикатор достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
<p>ПК-3.2.1. Умеет вступать в контакт, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы, в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эффективно коммуницировать, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами в организационном контексте; 	Тестовые задания № 1-35
	<ul style="list-style-type: none"> – формировать конструктивные отношения с разными лицами, группами, и организациями социальной и социально-трудовой сферы с целью оказания помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию, вызванную, прежде всего, негарантированностью трудовой занятости. 	Тестовые задания № 1-35
ПК-5. Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам)		
<p>ПК-5.1.3. Знает основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т.д.)</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные концептуальные положения функционирования трудовой сферы, а также инфраструктурные компоненты рынка труда; в стране; 	Тестовые задания № 1-35
	<ul style="list-style-type: none"> – основные теории карьеры и карьерного консультирования, в том числе и для поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию; 	Тестовые задания № 1-35
	<ul style="list-style-type: none"> – основные положения концепций стресс-менеджмента в организационном контексте; 	Тестовые задания № 1-35
	<ul style="list-style-type: none"> – основные концепции организационного развития; 	Тестовые задания № 1-35
	<ul style="list-style-type: none"> – основные концепции отбора, подбора и адаптации персонала в организации. 	Тестовые задания № 1-35
<p>ПК-5.2.3. Умеет применять на практике методы обучения взрослых,</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике методы обучения взрослых в 	Тестовые задания № 1-35

Индикатор достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
индивидуальной и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов; разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам, критически оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам и обратную связь от получателей психологических услуг, психологического просвещения в социальной сфере	контексте самосбережения; стресс-менеджмента и иной психопрофилактической помощи в организации в целях повышения профессиональной деятельности клиентов;	
	– разрабатывать, модифицировать и адаптировать формы и методы оказания психологической помощи клиентам;	Тестовые задания № 1-35
	– оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам;	Тестовые задания № 1-35
	– осуществлять мероприятия психологического просвещения в социальной и трудовой сферах.	Тестовые задания № 1-35
ПК-5.3.3. Владеет технологиями консультирования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, повышения квалификации клиентов по вопросам психологии социальной работы, проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации	Обучающийся <i>владеет</i> : – психотехнологиями и методами профориентации и профконсультирования по вопросам психологических аспектов выбора карьеры;	Тестовые задания № 1-35
	– технологиями и методами и профконсультирования по вопросам психологических аспектов развития карьеры на разных этапах профессионального пути клиента;	Тестовые задания № 1-35
	– психотехнологиями набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом;	Тестовые задания № 1-35
– методиками проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации	Тестовые задания № 1-35	

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 ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Т а б л и ц а 2.2

№ п/п	Индикаторы	Содержание задания	Эталон ответ
1.	УК-6.2.1. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.	1. Дж. Голланд считает, что каждый человек в определенной степени относится к одному из шести типов личности, поэтому выбор карьеры – это выражение ...	личности
		2. Процесс профессионального развития человека – это ...	карьера
		3. Согласно Э. Шейну, то, что важно и ценно в карьере, придаёт движущие силы – это ... карьеры.	якоря
		4. Модель выбора профессии Е.А. Климова: А) Хочу-Могу-Надо, Б) Должен-Нужен-Обязан, В) Нужно-Важно-Желательно. <i>Выбрать один верный ответ.</i>	А
		5. Как называется вид карьеры, предполагающий чередование вертикального и горизонтального роста?	ступенчатая карьера
		6. Адаптация нового работника в организации имеет продолжительность А) одна неделя, Б) один месяц, В) до полугода.	В
		7. Осознанный выбор человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе представлений, которые сложились у него о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации, – это карьерная ...	стратегия
		8. Векторы карьеры характеризуются как: А) клановый, бюрократический, предпринимательский, конкурентный; Б) горизонтальный, вертикальный, нисходящий, параллельный, центростремительный; В) законный, экспертный, харизматический, основанный на вознаграждении и на наказании; Г) классический, неклассический, сетевой.	Б
2.	УК-6.3.1. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее	9. Определите, какой кризис может случиться у работника при несовпадении профессиональных ожиданий и действительности. Это кризис профессиональной ...	адаптации

	совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик	10. Определите последовательность управления стрессом в организации? А) Разработать систему мер по профилактике: первичной, вторичной и третичной организации. Б) Следует признать наличие стресса. В) Установить причины.	Б,В,А								
		11. Есть две основные стратегии стресс-менеджмента в профессиональной деятельности – это управление стрессами на разных уровнях. Это уровень отдельной личности и уровень ...	организации								
		12. Автором методики «прогрессивная релаксация», разработанной в 30-х годах прошлого века, является: А) А. Свядощ. Б) Э. Джекобсон. В) Р. Бэндлер.	Б								
		13. Как называется метод саморегуляции вегетативных функций человека, позволяющий непосредственно наблюдать за собственными физиологическими показателями и сознательно влиять на них? Это ... обратная связь.	биологическая								
3.	ПК-3.2.1 Умеет вступать в контакт, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы, в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию	14. Соотнесите стадию консультирования и консультативные приемы, которые используются. <table border="1" data-bbox="598 1146 1200 2054"> <thead> <tr> <th>Стадия</th> <th>Консультативные приемы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Установление контакта.</td> <td>1.Выслушивание (нерефлексивное слушание), уточнение, перефразирование (пересказ), отражение чувств, резюмирование.</td> </tr> <tr> <td>Б) Сбор информации и осознание желаемого результата (поиск «задачи»).</td> <td>2.Невербальные техники подстройки, установления раппорта. Ободрение, успокаивание. Уточнение, перефразирование (пересказ).</td> </tr> <tr> <td>В) Перебор гипотез, решающих «задачу»</td> <td>3. Резюмирование.</td> </tr> </tbody> </table>	Стадия	Консультативные приемы	А) Установление контакта.	1.Выслушивание (нерефлексивное слушание), уточнение, перефразирование (пересказ), отражение чувств, резюмирование.	Б) Сбор информации и осознание желаемого результата (поиск «задачи»).	2.Невербальные техники подстройки, установления раппорта. Ободрение, успокаивание. Уточнение, перефразирование (пересказ).	В) Перебор гипотез, решающих «задачу»	3. Резюмирование.	1Б,2А,3Г,4В
Стадия	Консультативные приемы										
А) Установление контакта.	1.Выслушивание (нерефлексивное слушание), уточнение, перефразирование (пересказ), отражение чувств, резюмирование.										
Б) Сбор информации и осознание желаемого результата (поиск «задачи»).	2.Невербальные техники подстройки, установления раппорта. Ободрение, успокаивание. Уточнение, перефразирование (пересказ).										
В) Перебор гипотез, решающих «задачу»	3. Резюмирование.										

		и выработка альтернативных решений.	
		Г) Обобщение результатов взаимодействия с клиентом (решение «задачи») и выход из контакта.	4. Дальнейшее развитие мыслей, интерпретация, информирование.
		15. Подберите открытые вопросы, которые предпочтительнее задавать клиенту при проведении консультирования? А) «С чего Вы хотели бы начать сегодня?» Б) «Что Вас опечалило?» В) «Все ли хорошо ладится на работе?» Г) «Почему Вы пьете и не выходите на работу?». <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>	А,Б
		16. Продемонстрируйте умение использовать лингвистические формулировки для создания и укрепления консультативного контакта. А) Продолжайте. Б) Да, понимаю. В) Интересно. Г) Занимательно. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>	А,Б
		17. Продемонстрируйте умение установления раппорта с клиентом. А) чтобы установить раппорт, нужно добиться подстройки по параметрам: физиология, голос, язык, убеждения и ценности, личный опыт, дыхание, Б) чтобы быстро установить раппорт, нужно резко поменять позу или интонацию, а также скопировать жесты клиента, В) нужные изменения необходимо вносить постепенно и как можно незаметнее, Г) все ответы неверны. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>	А,В
		18. Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти: власть принуждения, вознаграждения, личная, экспертная и ... власть.	легитимная
4.	ПК-5.1.3 Знает основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций	19. О каком принципе идет речь в случае ориентации на сильные, а не на слабые стороны человека, и поиска не идеальных кандидатов, которых в природе не существует, а наиболее подходящих для данной должности? Это принцип ... кадров.	отбора

	(управление, организация, отбор и т.д.)	<p>20. Выделите основной принцип отбора кадров:</p> <p>А) ориентация на сильные, а не на слабые стороны кандидата,</p> <p>Б) поиск не идеальных кандидатов, которых в природе не существует, а наиболее подходящих для данной должности,</p> <p>В) прием новых работников независимо от квалификации и личных качеств, даже если потребности в них нет,</p> <p>Г) ориентация на наиболее квалифицированные кадры даже в том случае, если этого не требует рабочее место.</p> <p><i>Выберите два верных варианта ответа.</i></p>	А,Б
		<p>21. Назначение управленческого консультирования состоит в том, чтобы помочь клиенту решать управленческие и ... задачи.</p>	экономические
		<p>22. Компании привлекают консультантов по управлению для ...</p> <p>А) повышения квалификации персонала компании,</p> <p>Б) проведения аудиторской проверки,</p> <p>В) уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия,</p> <p>Г) реализации управленческих решений.</p> <p><i>Выберите два верных варианта ответа.</i></p>	В,Г
		<p>23. Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда – это:</p> <p>А) Теория «Х»,</p> <p>Б) Теория «У»,</p> <p>В) Теория справедливости.</p>	А
		<p>24. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная ...</p>	пригодность
5.	ПК-5.2.3. Умеет применять на практике методы	<p>25. В типологии Е.А. Климова профессии педагог и врач относятся к типу профессий: «человек-...»</p>	человек

	<p>обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов;</p> <p>разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам, критически оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам и обратную связь от получателей психологических услуг, психологического просвещения в социальной сфере</p>	26. В типологии Е.А. Климова профессии механик и инженер относятся к типу профессий «человек-...»	техника
		27. В типологии Е.А. Климова профессии программист, картограф, лингвист относятся к типу профессий «человек-...»	знак
		28. В типологии Е.А. Климова профессии дизайнер, архитектор, относятся к типу профессий «человек-...»	художественный образ
		29. Основными компонентами трудового потенциала работника являются трудовая мотивация, профессиональные умения и ...	навыки
		30. К основным видам управленческого и карьерного консультирования относятся экспертное, процессное и ... консультирование.	обучающее
6.	<p>ПК-5.3.3</p> <p>Владеет технологиями консультирования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, повышения квалификации клиентов по вопросам психологии социальной работы, проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда,</p>	31. Общей характеристикой всех форм консалтинговых заданий является: А) помощь в планировании и осуществлении изменений в организациях, Б) стратегическое планирование и кризисное управление, В) определение эффективности системы управления.	А
		32. Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку – это ...	профессиограмма
		33. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах – это ...	аттестация
		34. Какие мероприятия не относятся к рекрутингу? А) поиск персонала, Б) проведение аттестации, В) отбор персонала, Г) наём персонала.	Б

повышения квалификации	35. Какие этапы проходит кандидат при окончательном отборе на вакансию? А) собеседование с отделом кадров, Б) сбор информации о кандидате, В) собеседование с руководителем подразделения, Г) испытание кандидата. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>	В,Г
------------------------	---	-----

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.	УК-6.2.1. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.	Дж. Голланд считает, что каждый человек в определенной степени относится к одному из шести типов личности, поэтому выбор карьеры – это выражение ...	личности
		2. Процесс профессионального развития человека – это ...	карьера
		3. Согласно Э. Шейну, то, что важно и ценно в карьере, придаёт движущие силы – это ... карьеры.	якоря
		4. Модель выбора профессии Е.А. Климова: А) Хочу-Могу-Надо, Б) Должен-Нужен-Обязан, В) Нужно-Важно-Желательно. <i>Выберите один верный ответ.</i>	А
		5. Как называется вид карьеры, предполагающий чередование вертикального и горизонтального роста?	ступенчатая карьера
		6. Адаптация нового работника в организации имеет продолжительность А) одна неделя, Б) один месяц, В) до полугода.	В
		7. Осознанный выбор человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе представлений, которые сложились у него о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации, – это карьерная ...	стратегия
		8. Векторы карьеры характеризуются как: А) клановый, бюрократический, предпринимательский, конкурентный; Б) горизонтальный, вертикальный, нисходящий, параллельный, центростремительный;	Б

		В) законный, экспертный, харизматический, основанный на вознаграждении и на наказании; Г) классический, неклассический, сетевой.							
2.	УК-6.3.1. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик	9. Определите, какой кризис может случиться у работника при несовпадении профессиональных ожиданий и действительности. Это кризис профессиональной ...	адаптации						
		10. Определите последовательность управления стрессом в организации? А) Разработать систему мер по профилактике: первичной, вторичной и третичной организации, Б) Следует признать наличие стресса, В) Установить причины.	Б,В,А						
		11. Есть две основные стратегии стресс-менеджмента в профессиональной деятельности – это управление стрессами на разных уровнях. Это уровень отдельной личности и уровень ...	организации						
		12. Автором методики «прогрессивная релаксация», разработанной в 30-х годах прошлого века, является: А) А. Свядоц, Б) Э. Джекобсон, В) Р. Бэндлер.	Б						
		13. Как называется метод саморегуляции вегетативных функций человека, позволяющий непосредственно наблюдать за собственными физиологическими показателями и сознательно влиять на них? Это ... обратная связь.	биологическая						
3.	ПК-3.2.1 Умеет вступать в контакт, взаимодействовать и развивать конструктивные отношения с разными лицами, группами, в том числе с социально уязвимыми группами населения, другими работниками, органами и организациями социальной сферы, в том числе по вопросам психологической помощи клиентам и поддержки лиц,	14. Соотнесите стадию консультирования и консультативные приемы, которые используются	1Б,2А,3Г,4В						
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Стадия</th> <th>Консультативные приемы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Установление контакта.</td> <td>1.Выслушивание (нерефлексивное слушание), уточнение, перефразирование (пересказ), отражение чувств, резюмирование.</td> </tr> <tr> <td>Б) Сбор информации и осознание желаемого</td> <td>2.Невербальные техники подстройки, установления раппорта.</td> </tr> </tbody> </table>		Стадия	Консультативные приемы	А) Установление контакта.	1.Выслушивание (нерефлексивное слушание), уточнение, перефразирование (пересказ), отражение чувств, резюмирование.	Б) Сбор информации и осознание желаемого	2.Невербальные техники подстройки, установления раппорта.
		Стадия		Консультативные приемы					
А) Установление контакта.	1.Выслушивание (нерефлексивное слушание), уточнение, перефразирование (пересказ), отражение чувств, резюмирование.								
Б) Сбор информации и осознание желаемого	2.Невербальные техники подстройки, установления раппорта.								

попавших в трудную жизненную ситуацию	результата (поиск «задачи»).	Ободрение, успокаивание. Уточнение, перефразирование (пересказ).	
	В) Перебор гипотез, решающих «задачу» и выработка альтернативных решений.	3. Резюмирование.	
	Г) Обобщение результатов взаимодействия с клиентом (решение «задачи») и выход из контакта.	4. Дальнейшее развитие мыслей, интерпретация, информирование.	
	15. Подберите открытые вопросы, которые предпочтительнее задавать клиенту при проведении консультирования? А) «С чего Вы хотели бы начать сегодня?» Б) «Что Вас опечалило?» В) «Все ли хорошо ладится на работе?» Г) «Почему Вы пьете и не выходите на работу?» <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>		А,Б
16. Продемонстрируйте умение использовать лингвистические формулировки для создания и укрепления консультативного контакта. А) Продолжайте. Б) Да, понимаю. В) Интересно. Г) Занимательно. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>		А,Б	
17. Продемонстрируйте умение установления раппорта с клиентом. А) чтобы установить раппорт, нужно добиться подстройки по параметрам: физиология, голос, язык, убеждения и ценности, личный опыт, дыхание, Б) чтобы быстро установить раппорт, нужно резко поменять позу или интонацию, а также скопировать жесты клиента, В) нужные изменения необходимо вносить постепенно и как можно незаметнее, Г) все ответы неверны. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>		А,В	
18. Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти: власть		легитимная	

		принуждения, вознаграждения, личная, экспертная и ... власть.	
4.	ПК-5.1.3 Знает основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т.д.)	19. О каком принципе идет речь в случае ориентации на сильные, а не на слабые стороны человека, и поиска не идеальных кандидатов, которых в природе не существует, а наиболее подходящих для данной должности? Это принцип ... кадров.	отбора
		20. Выделите основной принцип отбора кадров: А) ориентация на сильные, а не на слабые стороны кандидата, Б) поиск не идеальных кандидатов, которых в природе не существует, а наиболее подходящих для данной должности, В) прием новых работников независимо от квалификации и личных качеств, даже если потребности в них нет, Г) ориентация на наиболее квалифицированные кадры даже в том случае, если этого не требует рабочее место. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i>	А,Б
		21. Назначение управленческого консультирования состоит в том, чтобы помочь клиенту решать управленческие и ... задачи.	экономические
		22. Компании привлекают консультантов по управлению для ... А) повышения квалификации персонала компании, Б) проведения аудиторской проверки, В) уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия, Г) реализации управленческих решений.	В,Г
		23. Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда – это: А) Теория «Х», Б) Теория «У», В) теория справедливости.	А
24. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная ..	пригодность		

5.	ПК-5.2.3. Умеет применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов; разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам, критически оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам и обратную связь от получателей психологических услуг, психологического просвещения в социальной сфере	25. В типологии Е.А. Климова профессии педагог, врач относятся к типу профессий: «человек-...»	человек
		26. В типологии Е.А. Климова профессии механик, инженер, относятся к типу профессий «человек-...»	техника
		27. В типологии Е.А. Климова профессии программист, картограф, лингвист относятся к типу профессий «человек-...»	знак
		28. В типологии Е.А. Климова профессии дизайнер, архитектор относятся к типу профессий «человек-...»	художественный образ
		29. Основными компонентами трудового потенциала работника являются трудовая мотивация, профессиональные умения и ...	навыки
		30. К основным видам управленческого и карьерного консультирования относятся экспертное, процессное и ... консультирование.	обучающее
6.	ПК-5.3.3 Владеет технологиями консультирования по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, повышения квалификации клиентов по вопросам психологии социальной работы, проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации	31. Общей характеристикой всех форм консалтинговых заданий является: А) помощь в планировании и осуществлении изменений в организациях, Б) стратегическое планирование и кризисное управление, В) определение эффективности системы управления.	А
		32. Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку – это ...	профессиограмма
		33. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах – это ...	аттестация
		34. Какие мероприятия не относятся к рекрутингу? А) поиск персонала, Б) проведение аттестации, В) отбор персонала, Г) наём персонала.	Б

		<p>35. Какие этапы проходит кандидат при окончательном отборе на вакансию? А) собеседование с отделом кадров, Б) сбор информации о кандидате, В) собеседование с руководителем подразделения, Г) испытание кандидата. <i>Выберите два верных варианта ответа.</i></p>	В,Г
		<p>36. На чем основаны психологические методы управления персоналом? А) на понимании структуры мотивов и потребностей человека, Б) на отношениях власти и подчинения, В) на использовании материальных стимулов.</p>	А
		<p>37. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда? А) до начала профессиональной деятельности, Б) во время адаптации в коллективе, В) после приобретения трудового стажа 10-15 лет, Г) после признания важности труда.</p>	А
		<p>38. Безработные – это А) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней, Б) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе, В) граждане, не работающие по собственному желанию.</p>	А
		<p>39. Под обогащением труда обычно понимают: А) увеличение размера вознаграждения, Б) увеличение количества выполняемых функций, В) возможности карьерного роста, Г) автоматизация труда.</p>	В
		<p>40. Для внутренней кадровой политики характерно: А) невысокие издержки подготовки нужных кадров, Б) значительные сроки получения новых кадров,; В) риск потери вложений в подготовку сотрудников, Г) высокий имидж фирмы на рынке труда.</p>	А

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	Материалы необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
	Тестовые задания	Правильность ответа	Получен правильный ответ на вопрос	2
			Получен неправильный ответ на вопрос	0
		Итого максимальное количество баллов за тестовое задание		
ИТОГО максимальное количество баллов				70

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

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1

Вид контроля	Наименование учебной деятельности	Максимальное количество баллов	Примечание
1 Текущий контроль	Тестовые задания	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1. Допуск к зачету ≥ 50 баллов
ИТОГО		70	
2 Промежуточная аттестация*	Зачет	30	– получены полные ответы на вопросы – 25-30 баллов; – получены достаточно полные ответы на вопросы – 20-24 балла;

Вид контроля	Наименование учебной деятельности	Максимальное количество баллов	Примечание
			<p>– получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11-19 баллов;</p> <p>– не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0 -10 баллов.</p>
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка		«Зачтено» - 60 -100 баллов «Не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)	

*Обучающиеся имеют возможность пройти зачетный тест в Центре тестирования.

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

Разработчик оценочных материалов,
Профессор кафедры
«Прикладная психология»

М.А. Бендюков

08 февраля 2024 г.