

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.10.2023 14:45:03

Уникальный программный ключ:

7c0de09c11fcee6a1501e193db27847d0f00cb50

## Методические документы, разработанные ООО для обеспечения образовательного процесса

### Примерные вопросы для итогового тестирования

1. Дайте определение эмоционального интеллекта –
2. Перечислите положительные и отрицательные эмоции, какую роль они играют в развитии эмоционального интеллекта?
3. Охарактеризуйте составляющие эмоционального интеллекта:
  - Самовосприятие
  - Управление собой
  - Социальная восприимчивость
  - Управление отношениями
4. Что означают пять ключевых характеристик, которые отличают людей эффективных, то есть умеющих принимать решения, от неэффективных.
  - 1) осознание -
  - 2) реальность -
  - 3) критерий -
  - 4) ответственность -
  - 5) безальтернативность-
5. Назовите психологические последствия хронического стресса
6. Перечислите физические признаки стресса
7. Какие Вы знаете профилактические приемы и способы борьбы со стрессом
8. Перечислите методы саморегуляции управления психическим состоянием
9. В чем заключается смысл визуализации ресурсного состояния
10. Что такое синдром профессионального выгорания?
11. Перечислите стадии профессионального выгорания
12. Последствия синдром профессионального выгорания у муниципального служащего?
13. Управление персоналом заключается в формировании ...
  - 1) системы управления персоналом;
  - 2) планировании кадровой работы;
  - 3) определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале.
  - 4) определении потребности организации в персонале
  - 5) все вышеперечисленное.
14. На оперативном уровне управления в системе кадрового менеджмента доминирует?
  - а) доминирует управление персоналом б) управление человеческими ресурсами
  - в) разработка и контроль за реализацией кадровой политики г) кадровая работа
15. Какие задачи решает менеджер в рамках развития персонала?
  - а) разработка структуры оплаты труда и льгот; управление содержанием и процессом мотивации трудового потенциала; управление конфликтами
  - б) организация обучения и повышения квалификации; планирование и развитие карьеры; формирование «корпоративного духа», «корпоративного потенциала»
  - в) сбор и анализ маркетинговой информации по персоналу; выбор, разработка и использование методического обеспечения определения; потребности в персонале; набор, оценка и отбор персонала
  - г) планирование качественной потребности.
16. Коучинг – это.....
  - а) имидж фирмы, зависящий от персонала, связанный с формированием корпоративного духа, направленного на повышение эффективности и производительности человеческих ресурсов, на развитие чувства приверженности фирме.

б) процесс, способствующий реализации обучения и развития и, следовательно, повышению компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

в) использование специальных методов работы (мотивация, стимулирование, психологическое воздействие) с персоналом (в связи с непосредственным контактом сотрудников фирмы с клиентами).

г) оценка результативности труда персонала.

17. Основными признаками персонала являются:

а) наличие трудовых взаимоотношений с работодателем

б) полная ответственность за деятельность организации

в) обладание качественными характеристиками, определяющими деятельность работника на конкретной должности

г) целевая направленность деятельности

д) принятие управленческих решений

е) приверженность организации

18. На этапе выбора стимулирования сотрудников, действия начальника следующие...

1) Начальник подразделения затребует от опоздавших объяснительные записки, поднимает историю нарушений дисциплины, по Положению о стимулировании определяет возможные формы и объем взыскания, на основании полученных объяснений и истории нарушений принимает решение о снятии 20% с премии.

2) Начальник охраны составляет и отправляет начальникам подразделений, в которых работают опоздавшие, служебную записку с указанием на факт опоздания.

3) Начальник подразделения составляет служебную записку Генеральному директору с изложением предлагаемого взыскания и всех обстоятельств нарушения дисциплины.

### **Критерии оценки результатов освоения программы**

Освоение программы завершается итоговой аттестацией, которая направлена на определение теоретической и практической подготовленности слушателей к выполнению профессиональных задач в рамках социально-психологической деятельности в организации. Процедура итоговой аттестации является открытой. Проведение итоговой аттестации осуществляется Итоговой аттестационной комиссией. Состав аттестационной комиссии определяется из числа сотрудников ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет, имеющих дополнительное профессиональное образование в сфере прикладной психологии, управления персоналом и практический опыт в педагогической деятельности высшей школы, в том числе профессорско-преподавательского состава ФГАОУ ВО «СГЭУ. Примерные вопросы итогового теста приведены выше. Итоговый тест имеет целью оценить уровень владения слушателями профессиональными компетенциями, определенными в качестве результатов освоения программы.

Оценка ответа выставляется по оценочной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Для оценки результатов итогового аттестационного экзамена слушателей применяется следующая шкала оценки:

0-79 % верных ответов соответствует оценки «неудовлетворительно»

80-85 % верных ответов соответствует оценки «удовлетворительно»

86- 90% верных ответов соответствует оценки «хорошо»

91-100% верных ответов соответствует оценки «отлично».