

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.07.2026 10:23:51
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c5ce/bb8a25c0babb55e0e58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра педагогики, психологии и гуманитарных дисциплин

**КОМПЛЕКТ
ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.23 ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ В БИЗНЕСЕ

Направление подготовки: 43.03.03 Гостиничное дело

Направленность (профиль): Управление бизнес-процессами в гастрономии

Квалификация выпускника: Бакалавр

Процесс изучения дисциплины Практическая психология в бизнесе направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
	УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни
	УК-6.2. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения
	УК-6.3. Владеет методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни
ПК-4 Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами	ПК-4.1 Организует встречи, переговоры, презентации гостиничного продукта потребителям, партнёрам и другим заинтересованным сторонам
	ПК-4.2 Разрешает проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами
	ПК-4.3 Владеет английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации

Семестр 8

Компетенция: УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

1. Какой из перечисленных принципов относится к основным принципам построения деловой коммуникации, необходимым для эффективного взаимодействия в команде?

а. Скрытность информации для сохранения конкурентных преимуществ

б. Открытость и уважение к позиции собеседника

в. Иерархичность без возможности обсуждения решений

г. Использование только формальных каналов связи

2. Какая модель мотивации наиболее актуальна для построения нематериальной системы стимулирования сотрудников в современной компании, учитывая их личные потребности и ценности ?

а. Модель "стимул-реакция"

б. Модель самоопределения (SDT) – акцент на автономии, компетентности и включенности

в. Модель жесткого контроля и наказания

г. Модель "выживания сильнейшего"

3. Какой из перечисленных методов является ключевым при диагностике личностной инновационности в рамках психологического сопровождения инновационной деятельности ?

а. Тест на профессиональную пригодность

б. Опросник, выявляющий склонность к риску, креативность и гибкость мышления

в. Оценка физической выносливости

г. Анализ финансовых показателей сотрудника

4. Какой из перечисленных подходов наиболее соответствует коучинговой модели развития сотрудника, направленной на раскрытие потенциала и постановку целей?

а. Прямое указание действий и контроль исполнения

б. Формулирование SMART-целей и поддержка самостоятельного поиска решений

в. Назначение жестких сроков без учета индивидуальных особенностей

г. Пассивное наблюдение за работой сотрудника

5. Какой из перечисленных аспектов является обязательным при формировании корпоративной культуры новой компании с точки зрения психологического консультирования?

а. Единство внешнего вида всех сотрудников

б. Создание общих ценностей, символов и норм поведения, способствующих сплочению команды

в. Запрет на любые неформальные отношения между сотрудниками

г. Полное отсутствие обратной связи от сотрудников

УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды

6. Какие из перечисленных видов консультирования в бизнесе наиболее эффективны для решения задач командообразования и повышения личностной эффективности сотрудников?

а. Групповой (командный) коучинг

б. Корпоративные тренинги

в. Индивидуальное психотерапевтическое консультирование

г. Психологическое сопровождение бизнеса в кризисных ситуациях

д. Финансовый аудит

7. Какие из перечисленных методов активного обучения применяются в корпоративных тренингах для формирования кадрового резерва и повышения вовлеченности сотрудников?

а. Деловые игры

б. Практические семинары с кейс-анализом

- в. Односторонняя лекционная передача информации
- г. **Ролевые игры и симуляции реальных рабочих ситуаций**
- д. Тестирование знаний без обратной связи
- 8. Какие из перечисленных этапов включает процесс адаптации новичка в компании с точки зрения психологического сопровождения?**
- а. **Ознакомление с корпоративной культурой и ценностями**
- б. **Назначение наставника и проведение регулярных встреч**
- в. **Построение индивидуального плана развития и мотивационных целей**
- г. Исключение из команды при первых ошибках
- д. **Диагностика мотивационной среды и личных потребностей сотрудника**

УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем

9. Установите соответствие между видами интервью при подборе персонала и их целями.

Правильный ответ:

а — 2; б — 3; в — 1; г — 4

Виды интервью:

- а. Ситуационное интервью
- б. Стресс-интервью
- в. Структурированное интервью
- г. Интервью по компетенциям

Цели:

- 1. Оценка соответствия кандидата стандартам и требованиям должности по заранее определенным критериям
- 2. Выявление способности кандидата решать конкретные рабочие задачи в смоделированных условиях
- 3. Оценка стрессоустойчивости и реакции на давление
- 4. Определение уровня развития ключевых компетенций (например, лидерства, коммуникации)

10. Установите соответствие между этапами коучингового сопровождения сотрудника и методами, применяемыми на каждом этапе.

Правильный ответ:

а — 3; б — 1; в — 4; г — 2

Этапы коучинга:

- а. Диагностика потенциала и мотиваторов
- б. Постановка целей
- в. Планирование действий
- г. Оценка результатов и корректировка

Методы:

- 1. Применение технологии SMART-целей
- 2. Проведение обратной связи и анализ достижений/неудач
- 3. Использование профилей компетенций и диагностики личностных качеств
- 4. Разработка пошагового плана с указанием ресурсов и сроков.

Компетенция: УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1. Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни

1. Какой из перечисленных принципов является ключевым для эффективного управления собственным временем в условиях высокой рабочей нагрузки современного делового человека?

- а. Выполнение всех задач одновременно для экономии времени
- б. Расстановка приоритетов на основе важности и срочности задач (матрица Эйзенхауэра)**
- в. Отказ от планирования в пользу интуитивных решений
- г. Передача всех задач подчиненным без контроля

2. Какая из перечисленных технологий наиболее соответствует методам саморегуляции, применяемым в коучинге для повышения личностной эффективности сотрудника?

- а. Использование внешнего контроля со стороны руководителя
- б. Применение техник осознанности (mindfulness) и рефлексии для управления эмоциями и фокусом внимания**
- в. Постоянное сравнение себя с коллегами для мотивации
- г. Полный отказ от отдыха до достижения цели

3. Какой из перечисленных подходов наиболее актуален для организации посттренингового сопровождения, направленного на закрепление новых навыков и их интеграцию в рабочую практику?

- а. Однократное проведение тренинга без последующего контроля
- б. Введение системы регулярных рефлексивных сессий и обратной связи для коррекции действий**
- в. Назначение штрафов за неиспользование новых навыков
- г. Передача ответственности за обучение только HR-службе

4. Какой из перечисленных методов является основным для диагностики мотивационной среды компании, что позволяет сотрудникам эффективно планировать свой профессиональный рост?

- а. Анализ финансовых отчетов
- б. Проведение анонимных опросов и интервью с сотрудниками по ключевым аспектам удовлетворенности и вовлеченности**
- в. Оценка физического состояния работников
- г. Сравнение зарплат с рынком труда

5. Какой из перечисленных принципов лежит в основе формирования устойчивых привычек профессионального развития, необходимых для самообразования в течение всей жизни?

- а. Случайность и импульсивность действий
- б. Систематичность, малые шаги и положительное подкрепление результатов**
- в. Зависимость от внешней мотивации (поощрений/наказаний)
- г. Полное погружение в работу без отдыха

УК-6.2. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения

6. Какие из перечисленных навыков являются ключевыми для успешного перехода сотрудника на управленческую должность с точки зрения саморегуляции и управления собственным развитием?

- а. Умение ставить SMART-цели и контролировать их выполнение
- б. Навыки управления стрессом и эмоциональной устойчивости
- в. Умение избегать любой обратной связи
- г. Способность к рефлексии и анализу собственных ошибок для обучения
- д. Принятие решений исключительно на основе интуиции

7. Какие из перечисленных методов активного обучения способствуют развитию у сотрудников навыков самоорганизации и самостоятельного поиска решений?

- а. Деловые игры, моделирующие реальные управленческие ситуации
- б. Работа с кейсами, требующая анализа и выработки стратегии
- в. Односторонняя лекционная передача информации
- г. Индивидуальное коучинговое сопровождение с акцентом на саморефлексию
- д. Тестирование по готовым шаблонам без обсуждения

8. Какие из перечисленных этапов включает процесс адаптации новичка, направленный на его долгосрочное профессиональное и личностное развитие в компании?

- а. Определение индивидуального плана развития и целей на ближайший год
- б. Обучение методам самоорганизации и тайм-менеджмента в рамках работы
- в. Регулярные встречи с наставником для рефлексии и корректировки действий
- г. Исключение из команды при первых ошибках
- д. Включение в процессы самообучения и обмена опытом внутри компании

УК-6.3. Владеет методами управления собственным временем; технологиями освоения профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни

9. Установите соответствие между видами психологического сопровождения в бизнесе и методами, используемыми для развития навыков самоорганизации и саморегуляции у сотрудников.

Правильный ответ:

а — 3; б — 1; в — 4; г — 2

Виды сопровождения:

- а. Индивидуальный коучинг
- б. Корпоративные тренинги
- в. Психологическое сопровождение инновационной деятельности
- г. Коучинговый подход в компании

Методы развития навыков самоорганизации:

- 1. Групповые упражнения по тайм-менеджменту и расстановке приоритетов
- 2. Создание систем взаимоподдержки и наставничества для контроля прогресса
- 3. Индивидуальная работа над целями, рефлексия и планирование личного развития
- 4. Обучение методам решения нестандартных задач с акцентом на управлении ресурсами и стрессом

10. Установите соответствие между этапами карьерного планирования и методами, применяемыми для управления собственным временем и ресурсами на каждом этапе.

Правильный ответ:

а — 2; б — 4; в — 1; г — 3

Этапы карьерного планирования:

- а. Диагностика потенциала и мотиваторов
- б. Постановка целей
- в. Реализация действий
- г. Оценка результатов

Методы управления временем и ресурсами:

- 1. Разработка детального плана действий с распределением времени и ресурсов
- 2. Проведение самоанализа и определение временных рамок для исследования своих интересов и возможностей
- 3. Анализ затраченного времени, корректировка плана и перераспределение ресурсов
- 4. Формулирование целей с указанием сроков, приоритетов и необходимых ресурсов (SMART)

ПК-4 Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами

ПК-4.1 Организует встречи, переговоры, презентации гостиничного продукта потребителям, партнёрам и другим заинтересованным сторонам

1. Какой из перечисленных принципов является основополагающим при организации делового общения в команде, включающей сотрудников с различными возможностями здоровья?

- а. Упрощение задач для всех участников без учета их индивидуальных особенностей
- б. Уважительное и равноправное отношение, создание условий для полного участия каждого члена команды
- в. Разделение сотрудников по уровню возможностей для повышения эффективности
- г. Отказ от использования современных технологий для общения

2. Какая из перечисленных мер наиболее соответствует принципам недискриминационного взаимодействия при подборе персонала в компании?

- а. Формирование профиля должности исключительно на основе физических характеристик
- б. Оценка кандидатов по профессиональным и личностным компетенциям, без учета состояния здоровья как ограничивающего фактора
- в. Предпочтение кандидатам без инвалидности при равной квалификации
- г. Ограничение доступа к определенным должностям для лиц с ограниченными возможностями

3. Какой из перечисленных подходов наиболее актуален для психологического сопровождения инновационной деятельности в компании, где важно учитывать разнообразие сотрудников, включая тех, кто имеет ограниченные возможности?

- а. Использование стандартных методов управления без адаптации
- б. Создание инклюзивной среды, где учитываются различные стили мышления и способы решения задач, в том числе специфические для людей с особыми потребностями
- в. Назначение отдельных руководителей для групп с ограниченными возможностями
- г. Полный отказ от инноваций для сохранения стабильности

4. Какой из перечисленных методов является ключевым при диагностике мотивационной среды в компании с целью обеспечения равных возможностей для всех сотрудников, включая лиц с ограниченными возможностями?

- а. Анализ только финансовых показателей

- б. Проведение анонимных опросов с учетом вопросов, касающихся чувства включенности, уважения и доступности ресурсов для всех категорий сотрудников
- в. Оценка только производительности труда без учета условий работы
- г. Сравнение зарплат по полу и возрасту

5. Какой из перечисленных принципов лежит в основе формирования корпоративной культуры, способствующей инклюзивности и уважительному взаимодействию между всеми сотрудниками?

- а. Единство внешнего вида и поведения всех сотрудников
- б. Формирование общих ценностей, основанных на уважении, справедливости и принятии разнообразия
- в. Запрет на любые неформальные отношения между сотрудниками
- г. Создание закрытых групп для сотрудников с особыми потребностями

ПК-4.2 Разрешает проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами

6. Какие из перечисленных навыков являются ключевыми для коуч-консультанта, работающего с сотрудниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, в рамках индивидуального коучинга?

- а. Умение адаптировать методы работы и коммуникации под индивидуальные особенности клиента
- б. Знание базовых дефектологических знаний и принципов недискриминационного взаимодействия
- в. Принятие решений за клиента для ускорения процесса
- г. Навыки выявления и использования потенциала клиента, а не его ограничений
- д. Игнорирование запросов клиента, если они кажутся нереалистичными

7. Какие из перечисленных методов активного обучения можно адаптировать для проведения корпоративных тренингов, включающих сотрудников с ограниченными возможностями?

- а. Использование многоформатных материалов (текст, аудио, видео, тактильные модели)
- б. Включение в деловые игры ролей, которые могут быть выполнены участниками с разными возможностями
- в. Односторонняя лекционная передача информации
- г. Обеспечение доступности площадок и технологий для участия всех сотрудников
- д. Тестирование по готовым шаблонам без обсуждения

8. Какие из перечисленных этапов включает процесс адаптации новичка в компании, ориентированной на инклюзивность и равные возможности?

- а. Определение индивидуальных потребностей и необходимых адаптаций рабочего места
- б. Обучение всех сотрудников принципам недискриминационного взаимодействия и уважения к разнообразию
- в. Регулярные встречи с наставником, который умеет работать с разными типами сотрудников
- г. Исключение из команды при первых ошибках
- д. Включение в процессы самообучения и обмена опытом с учетом различных форм коммуникации

ПК-4.3 Владеет английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации

9. Установите соответствие между видами психологического сопровождения в бизнесе и методами, используемыми для обеспечения инклюзивности и недискриминационного взаимодействия.

Правильный ответ:

а — 3; б — 1; в — 4; г — 2

Виды сопровождения:

- а. Индивидуальный коучинг
- б. Корпоративные тренинги
- в. Психологическое сопровождение инновационной деятельности
- г. Коучинговый подход в компании

Методы обеспечения инклюзивности:

- 1. Адаптация форматов обучения и материалов для участников с разными возможностями
- 2. Создание систем взаимоподдержки, где каждый сотрудник может получить помощь, независимо от своих возможностей
- 3. Индивидуальная работа с клиентом, учитывающая его особенности и права на равное участие
- 4. Обеспечение доступности инновационных процессов и вовлеченности всех сотрудников, включая тех, кто имеет ограниченные возможности

10. Установите соответствие между этапами карьерного планирования и действиями, направленными на обеспечение равных возможностей для сотрудников с ограниченными возможностями.

Правильный ответ:

а — 2; б — 4; в — 1; г — 3

Этапы карьерного планирования:

- а. Диагностика потенциала и мотиваторов
- б. Постановка целей
- в. Реализация действий
- г. Оценка результатов

Действия по обеспечению равных возможностей:

- 1. Разработка плана действий с учетом доступных ресурсов и необходимых адаптаций
- 2. Выявление сильных сторон и потенциала сотрудника, независимо от его ограничений
- 3. Анализ достигнутых результатов с акцентом на преодоленные барьеры и полученные возможности
- 4. Формулирование целей, достижимых при использовании индивидуальных ресурсов и поддержки компании