

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта
- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Гуманитарные науки

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану – 108

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 3

Распределение часов дисциплины на курсе

Курс	3	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	12	12
– лекции	6	6
– практические (семинарские)	6	6
Самостоятельная работа	92	92
Зачет	4	4
Итого	108	108

ЧИТА

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	формирование у студентов научного понимания основ психологического тестирования персонала; становление психологической готовности умело, самостоятельно и ответственно выполнять круг социальных обязанностей; адекватно адаптироваться к различным жизненным ситуациям.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	ознакомление студентов с основами психологического тестирования, его возможностями в успешном решении проблем профессиональной деятельности;
2	овладение понятийным аппаратом и основными характеристиками психологической диагностики;
3	приобретение умения тестировать персонал, адекватно оценивать свои возможности для преодоления производственных проблем;
4	понимание необходимости учета индивидуально-психологических и личностных особенностей работников, стилей их познавательной и профессиональной деятельности;
5	приобретение навыков анализа профессиональных и учебных проблемных ситуаций, организации профессионального общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений, рефлексии и развития деятельности;
6	формирование знаний подготовки и проведения основных видов учебно-профессиональных занятий;
7	ознакомление с возможностями использования психологического тестирования в повышении профессиональной компетентности управляющего персоналом;
8	формирование личностной установки на использование рекомендаций психологического тестирования, продолжению работы по повышению своей психологической подготовленности.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология, Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент, Б1.Б.28 Информатика, Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом, Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами, Б1.Б.08 Политология, Б1.Б.17 Организационное поведение, Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадры", Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер", Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная), Б1.В.10 Управление персоналом организации.
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.16 Организационная культура
2	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
3	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
4	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
5	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
6	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	отдельные способы психологической диагностики коллектива и отдельных сотрудников, иметь представление о степени зрелости рабочей группы;
Уметь	выделять отдельные классы диагностик, направленных на выяснение степени сформированности слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношений, морально-психологический климат);
Владеть	стандартным набором способов и приемов психической диагностики коллектива.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	способы диагностики социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива;
Уметь	интерпретировать результаты диагностики;

Владеть	приемами решения проблем, обнаруженных в результате психологического тестирования.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	понятия морально-психологический климата коллектива и его структуры;
Уметь	давать психологическую характеристику межличностных отношений в коллективе; оценивать психические состояния;
Владеть	приемами решения сложных профессиональных проблем, обнаруженных в результате диагностики.
ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	отдельные признаки целенаправленного и эффективного применения современных технологий социальной работы с персоналом на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий;
Уметь	анализировать отдельные детали целенаправленного и эффективного применения современных технологий социальной работы с персоналом на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий;
Владеть	отдельными действиями профилактики при социальной работе с персоналом, связанными с сохранением, поддержанием и защитой нормального уровня жизнедеятельности работников.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	цели управления персоналом: обеспечение организации хорошо подготовленными и заинтересованными (мотивационными) работниками; доведение до каждого работника намерений (планов) отдела по управлению персоналом; активное использование квалификации, практического опыта, мастерства и работоспособности сотрудников. на основе информационной и библиографической культуры;
Уметь	анализировать в целом реальное воздействие современных технологий социальной работы с персоналом подбирает соответствующие диагностические материалы;
Владеть	системой действий, позволяющих диагностировать возможные физические, психические и социокультурные коллизии у отдельных работников и их групп в организации; потребности в само сбережении собственного здоровья.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	причинно-следственные связи между качеством диагностики и уровнем применения современных технологий;
Уметь	детально анализирует реальную и прогнозируемую технологию работы с персоналом;
Владеть	следующими формами организации социальной работы с персоналом: - профилактические обучающие программы по технологии само сбережения для работников и специалистов по управлению персоналом;- специальная коррекционная работа с работниками, входящими в группу риска; - групповые коллективные семинары, проводимые тренером-специалистом, владеющим знаниями в области ортобиотики; - организация социокультурной деятельности в организации по пропаганде само сберегающего поведения; - организация досуга, туризма и отдыха с учетом положений ортобиоза, потребностей и пожеланий работников.
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	отдельные операции по сопровождению социальной работы с персоналом;
Уметь	применять отдельные действия по маркетинговому сопровождению социальной работы с персоналом, чаще всего диагностические (анализ некоторых актуальных потребностей работников в социальном обеспечении и социальной защите);
Владеть	отдельными принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения элементов программ трудовой адаптации.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	комплекс последовательных действий по маркетинговому сопровождению социальной работы с персоналом;
Уметь	применять систему последовательных действий, системно-моделирующего характера (определение характера, объема, форм и методов социальной работы, направленной на обеспечение социального благополучия работников);

Владеть	комплексом принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения элементов программ трудовой адаптации.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	систему системно-моделирующую процессов (определение характера, объема, форм и методов социальной работы, направленной на обеспечение социального благополучия работников, включая этапы профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала);
Уметь	применять действия проектно-организаторского характера (разработка, ресурсное обоснование, реализация и оценка социальных проектов, направленных на удовлетворение потребностей работников в социальном обеспечении и социальной защите) в процессе профориентации и профессионализации персонала;
Владеть	диагностической, аналитико-прогностической, системно-моделирующей функциями.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	роль, место и функции психодиагностической науки в структуре других психологических и смежных дисциплин;
2	сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик;
3	роль, место и функции психодиагностики в системе профессиональной деятельности сотрудников.
Уметь	
1	грамотно использовать в своей деятельности профессиональную психодиагностическую лексику и терминологию;
2	осуществлять выбор психодиагностических средств, адекватных складывающимся профессиональным ситуациям;
3	использовать широкий арсенал психодиагностических методов в целях самопознания, личностного и профессионального самосовершенствования.
Владеть	
1	практическими навыками применения основных методов психодиагностики в своей деятельности;
2	навыками интерпретации полученных результатов в вероятностно-статистическом смысле;
3	навыками профессионального психодиагностического общения, способами психологического воздействия на подчиненных с учетом их психологических особенностей.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала				
1.1	Тема 1. Функции психодиагностики персонала. /Лек/	3	2	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.2	Тема 1. Место кадрового менеджмента в управлении. /Пр/	3	2	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 2.1, Л.3.1, Л.3.2, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.3	Тема 1. Функции психодиагностики персонала. Подготовка конспекта по вопросам. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.4.1, Э.1, Э.2, Э.6, Э.7, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.4	Тема 1. Функции психодиагностики персонала. Составление кроссворда по теме. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.5	Тема 2. Этапы психологической диагностики. 2.1. Экспертное заключение 2.2. Сущность, цели, задачи и элементы оценки персонала. 2.3. Аттестация персонала	3	2	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1, 6.3.3.2

	2.4. Инструменты (методы) оценки и аттестации. 2.5. Ассесмент-центр /Лек/				
1.6	Тема 2. Методологические основы кадровой психодиагностики. /Пр/	3	2	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.2.1, Л.3.1, Л.3.2, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.7	Тема 2. Значение тестов в отборе персонала. Характеристика тестов. Подготовка презентации по теме. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.8	Тема 2. Значение тестов в отборе персонала. Характеристика тестов. Решение кейс-задачи. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, Э.6, Э.7, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.9	Тема 3. Должностные позиции кадрового менеджера в системе управления. /Лек/	3	2	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.10	Тема 3. Значение тестов в отборе персонала. /Пр/	3	2	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 2.1, Л.3.1, Л.3.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.11	Тема 3. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария. Подготовка конспекта по вопросам. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, Э.6, Э.7, 6.3.3.1, 6.3.3.2
1.12	Тема 3. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария. Дать ответ на вопрос. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2	Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.				
2.1	Тема 4. Диагностика деятельностной сферы психики работника. Подготовьте эссе на тему. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.2	Тема 4. Диагностика деятельностной сферы психики работника. Составьте экспертное заключение о соответствии работника занимаемой должности (экономист, бухгалтер). /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.3	Тема 5. Тесты интеллекта. Подготовка конспекта по вопросам. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, Э.6, Э.7, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.4	Тема 5. Тесты интеллекта. Подберите методики для диагностики интеллектуальных способностей работников при распределении их в группы по решению творческих проектов. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.5	Тема 6. Применение диагностических методик и аппаратных методик. Дать письменный ответ на вопросы. /Ср/	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.6	Тема 6. Применение диагностических методик и аппаратных методик. Решение кейс-задачи. /Ср/	3	6	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.7	Тема 7. Способы интерпретации	3	6	ОК-6, ОПК-	Л. 4.1, Э.1, Э.2,

	диагностических данных управляющим персоналом. Дать письменный ответ на вопросы. /Ср/			10, ПК-4	6.3.3.1, 6.3.3.2
2.8	Тема 7. Способы интерпретации диагностических данных управляющим персоналом. Решение кейс-задачи. /Ср/	3	6	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.9	Тема 8. Основные психологические тесты, используемые при обучении персонала. Дать письменный ответ на вопросы. /Ср/	3	6	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.10	Тема 8. Основные психологические тесты, используемые при обучении персонала. Подберите батарею методик, исследующих проблему оптимизации рабочего места и режима труда. /Ср/	3	6	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л. 4.1, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.11	Выполнение контрольной работы /Ср/	3	18	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1, Л.3.2, Л.4.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2
2.12	Форма промежуточной аттестации - зачет	3	4	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1, Л.3.2, Л.4.1, 6.3.3.1, 6.3.3.2, Э.1-Э.5, Э.6, Э.7,

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л.1.1	Аксенова Е.А., Т.Ю. Базаров,	Управление персоналом: учебник для вузов [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464	М.: Юнити-Дана, 2015. - 561 с.	100% online

	Б.Л. Еремин	(дата обращения: 09.04.2020)		
Л.1.2	Касимова Э.Г.	Психодиагностика: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272482 (дата обращения: 09.04.2020)	Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. - 155 с.: табл., ил.	100% online
Л.1.3	Черная Е.Б.	Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454 (дата обращения: 09.04.2020)	Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 262 с.: ил, табл., схем.	100% online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л.2.1	Ежова Н.Н.	Рабочая книга практического психолога [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271552 (дата обращения: 09.04.2020)	М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл.	100% online
Л.2.2	Ридецкая О.Г.	Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870 (дата обращения: 09.04.2020)	М.: Издательский центр ЕАОИ, 2012. – 806 с.	100% online
Л.2.3	Хасанова Г.Б., Исхакова Р.Р.	Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843 (дата обращения: 09.04.2020)	Казань: Издательство КНИТУ, 2012. – 260 с.: табл. -	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л.3.1	Виноградов а Н.И.	Психодиагностика персонала: учебное пособие для практических занятий	ЗаБИЖТ- г.Чита, 2014 г.	35
Л.3.2	Виноградов а Н.И.	Психодиагностика персонала: методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23492.pdf (дата обращения: 09.04.2020)	ЗаБИЖТ- г.Чита, 2017 г.	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн

Л4.1	Виноградов а Н.И.	Психодиагностика персонала. Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов. [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23389.pdf f (дата обращения: 09.04.2020)	ЗаБИЖТ- г. Чита, 2017 г.	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Глоссарий и другие материалы. Режим доступа: http://socio.rin.ru/			
Э.2	Словари. Режим доступа: http://gershanovvadim.narod.ru/haljava.html			
Э.3	Массовые открытые онлайн-курсы (МООК). Режим доступа: https://www.intuit.ru/studies/higher_education			
Э.4	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru			
Э.5	ЭБС «Университетская библиотека Online» http://biblioclub.ru/			
Э.6	ЭБС «Издательство «Лань». Режим доступа: https://e.lanbook.com/ lanbook.com/ebs.php			
Э.7	ЭБС «Знаниум» http://znanium.com/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, количество – 137, лицензия №49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11;			
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, количество – 225, лицензия №45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 200, лицензия №44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. №29/32А-08.			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не предусмотрен			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант» – договор от 12.12.2018 г. №21/843В на оказание услуг по сопровождению (информационному обслуживанию комплекта Системы Гарант).			
6.4. Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не предусмотрены			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, дом 11.
2	Учебная аудитория 2.12 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Учебная аудитория 4.7 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
4	Учебная аудитория 4.8 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.

5	Учебная аудитория 4.9 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
6	Учебная аудитория 315 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории.
7	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.27.
8	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.</p> <p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p> <p>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
Практическое (семинарское) занятие	<p>Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.</p> <p>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствие с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.</p> <p>Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим признакам:</p> <p>1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твердое знание лекционного материала,</p> <p>4. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.</p>
Самостоятельная работа	Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по

<p>студентов</p>	<p>материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. Список ключевых понятий (словарь терминов) по дисциплине с их разъяснением прилагается.</p> <p>Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу студентов.</p> <p>Усиление роли самостоятельной работы студентов означает развитие умения учиться, формирование у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач. <p>Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.</p> <p>Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
(заочная форма)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Психодиагностика персонала» участвует в формировании компетенций:

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций
ОК-6; ОПК-10; ПК-4 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.08 Политология	2	2
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.Б.12 Социология	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б1.В.16 Организационная культура	4	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к	8	5

		процедуре защиты и процедуру защиты		
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно- коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Б1.Б.28 Информатика	1	1
		Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	1	1
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	1	1
		Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадры"	2	2
		Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
		ПК-4	знанием основ социализации, профорientации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.10 Управление персоналом организации
Б1.В.ДВ.13.01 «Основы социального страхования»	3			2
Б1.В.ДВ.13.02 «Социальная политика организации».	3			2
Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3			2
Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	3			2
Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3			2
Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3			2
Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5			3
Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5			3

		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
--	--	--	---	---

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОПК-10, ПК-4
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.	Минимальный уровень	Знать: отдельные способы психологической диагностики коллектива и отдельных сотрудников, иметь представление о степени зрелости рабочей группы.
				Уметь: выделять отдельные классы диагностик, направленных на выяснение степени сформированности слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношений, морально-психологический климат).
			Базовый уровень	Владеть: стандартным набором способов и приемов психической диагностики коллектива.
				Знать: способы диагностики социальных, этнических,

				<p>конфессиональных и культурных различий; по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.</p> <p>Уметь: интерпретировать результаты диагностики.</p> <p>Владеть: приемами решения проблем, обнаруженных в результате психологического тестирования.</p>
			Высокий уровень	<p>Знать: понятия морально-психологического климата коллектива и его структуры.</p> <p>Уметь: давать психологическую характеристику межличностных отношений в коллективе; оценивать психические состояния.</p> <p>Владеть: приемами решения сложных профессиональных проблем, обнаруженных в результате диагностики.</p>
ОПК-10	<p>способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных</p>	<p>Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала</p> <p>Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.</p>	Минимальный уровень	<p>Знать: отдельные признаки целенаправленного и эффективного применения современных технологий социальной работы с персоналом на основе информационной и библиографической культуры с</p>

	технологий и с учетом основных требований информационной безопасности			<p>применением информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>Уметь: анализировать отдельные детали целенаправленного и эффективного применения современных технологий социальной работы с персоналом на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>Владеть: отдельными действиями профилактики при социальной работе с персоналом, связанными с сохранением, поддержанием и защитой нормального уровня жизнедеятельности работников.</p>
			Базовый уровень	<p>Знать: цели управления персоналом: обеспечение организации хорошо подготовленными и заинтересованными (мотивационными) работниками; доведение до каждого работника намерений (планов) отдела по управлению персоналом; активное использование</p>

			<p>квалификации, практического опыта, мастерства и работоспособности сотрудников. на основе информационной и библиографической культуры.</p> <p>Уметь: анализировать в целом реальное воздействие современных технологий социальной работы с персоналом подбирает соответствующие диагностические материалы.</p> <p>Владеть: системой действий, позволяющих диагностировать возможные физические, психические и социокультурные коллизии у отдельных работников и их групп в организации; потребности в само сбережении собственного здоровья.</p>
		Высокий уровень	<p>Знать: причинно-следственные связи между качеством диагностики и уровнем применения современных технологий.</p> <p>Уметь: детально анализирует реальную и прогнозируемую технологию работы с персоналом.</p>

				<p>Владеть:</p> <p>следующими формами организации социальной работы с персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профилактические обучающие программы по технологии само сбережения для работников и специалистов по управлению персоналом;- специальная коррекционная работа с работниками, входящими в группу риска; - групповые коллективные семинары, проводимые тренером-специалистом, владеющим знаниями в области ортобиотики; - организация социокультурной деятельности в организации по пропаганде само сберегающего поведения; - организация досуга, туризма и отдыха с учетом положений ортобиоза, потребностей и пожеланий работников.
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования	<p>Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала</p> <p>Раздел 2. Основные</p>	Минимальный уровень	<p>Знать: отдельные операции по сопровождению социальной работы с персоналом.</p> <p>Уметь: применять отдельные действия</p>

	системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	психологические тесты, используемые при отборе персонала.		по маркетинговому сопровождению социальной работы с персоналом, чаще всего диагностические (анализ некоторых актуальных потребностей работников в социальном обеспечении и социальной защите).
				Владеть: отдельными принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения элементов программ трудовой адаптации.
				Знать: комплекс последовательных действий по маркетинговому сопровождению социальной работы с персоналом.
			Базовый уровень	Уметь: применять систему последовательных действий, системно-моделирующего характера (определение характера, объема, форм и методов социальной работы, направленной на обеспечение социального благополучия работников).
				Владеть: комплексом принципов формирования системы трудовой адаптации

				<p>персонала, разработки и внедрения элементов программ трудовой адаптации.</p>
			<p>Высокий уровень</p>	<p>Знать: систему системно-моделирующую процессов (определение характера, объема, форм и методов социальной работы, направленной на обеспечение социального благополучия работников, включая этапы профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала.</p>
				<p>Уметь: применять действия проектно-организаторского характера (разработка, ресурсное обоснование, реализация и оценка социальных проектов, направленных на удовлетворение потребностей работников в социальном обеспечении и социальной защите) в процессе профориентации и профессионализации персонала.</p>
				<p>Владеть: диагностической, аналитико-прогностической,</p>

				системно-моделирующей функциями.
--	--	--	--	----------------------------------

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
3 курс					
1	2	3	4	5	6
2	3	Текущий контроль	Тема 1. Функции психодиагностики персонала.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, дискуссия, Доклад (устно/письменно)
3	3	Текущий контроль	Тема 2. Этапы психологической диагностики.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, разноуровневая задача (письменно/устно)
4	3	Текущий контроль	Тема 3. Должностные позиции кадрового менеджера в системе управления.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание (письменно/устно)
5	3	Текущий контроль	Тема 4. Требования к профессиональным психологическим тестам.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, кейс-задача (письменно/устно)
6	3	Текущий контроль	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Тест (компьютерные технологии)
7	3	Текущий контроль	Тема 5. Основные теории личности и технологии применения диагностического	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, кейс-задача (письменно/устно)

			инструментария.		
8	3	Текущий контроль	Тема 6. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, доклад (письменно/устно)
9	3	Текущий контроль	Тема 7. Парадигма научной организации труда- парадигма человеческих отношений.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, кейс-задача (письменно)
10	3	Текущий контроль	Тема 8. Сущность психологического тестирования.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание, кейс-задача (письменно)
11	3	Текущий контроль	Тема 9. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Индивидуальное творческое задание (письменно)
12	3	Текущий контроль	Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Тест (компьютерные технологии)
13	3	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.	ОК-6, ОПК-10, ПК-4	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень дискуссионных тем круглого стола
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
4	Разноуровневая задача	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;	Комплект разноуровневых задач и заданий

		– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения	
5	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
6	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
8	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень теоретических вопросов к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 3 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный

«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы
--------------	---	-----------------------------

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.

Критерии и шкала оценивания индивидуальных творческих заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.
«не зачтено»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.

Критерии и шкала оценивания дискуссионных тем для круглого стола

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные, излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«не зачтено»	Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала.

Критерии и шкала оценивания докладов

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала. Результаты расчетов отображены графически.
«не зачтено»	Задача не решена или решена со значительными замечаниями.

Критерии и шкала оценивания компьютерного тестирования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов индивидуальных творческих заданий по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания

Тема 1. «Функции психодиагностики персонала»

1. Оцените временные затраты кадровой службы по сопровождению основных кадровых процессов (табл.1).

Таблица 1

Связь кадровых процессов с оценочной информацией

	Основные кадровые процессы	Оценка успешности деятельности специалиста	Оценка потенциала специалиста	Кадровый аудит организации
1	Планирование трудовых ресурсов	X	X	X
2	. Привлечение персонала	X	X	X
3	Отбор персонала	X	X	X
4	Разработка системы стимулирования	X	X	X
5	Обучение персонала	X	X	X

6	Адаптация персонала	X	X	X
7	Оценка трудовой деятельности	X	X	X
8	Продвижение персонала на аналогичные должности в иные сферы деятельности	На аналогичные должности	В. иные сферы деятельности	X
	Формирование резерва руководящих кадров		X	X
	Оптимизация кадрового состава, увольнение	X	X	X

Тема 2. «Значение тестов в отборе персонала Характеристика тестов»

1. Оцените основные преимущества и недостатки психодиагностики персонала (табл.2).

Таблица 1

Преимущества	Недостатки
• Высокая детализация оценки	Недоверие со стороны
Богатый инструментарий методов	не только оцениваемых кандидатов, но и работодателей
Оценка кандидата с различных сторон	Опасность низкой валидности при проведении психодиагностики непрофессионалом
Способность прогнозировать поведение кандидата в дальнейшем	Ограниченность области применения из-за необходимости привлечения профессиональных психологов
Выявление особенностей мотивации и структуры самооценки кандидата	Проблемы в адаптации западных психологических тестовых методик к российской среде
Выявление особенностей поведения кандидата в коллективе	Высокая стоимость некоторых методов психологической оценки•
Распределение ролей кандидатов внутри команды	
Составление плана развития кандидата на будущее	

2. В характеристике сотрудницы выделите стержневые черты характера. По каким признакам это можно установить? Татьяна А., 19 лет. Всегда весёлая жизнерадостная и энергичная девушка, в то же время ровная и спокойная. Таня умеет во всём находить хорошее: в солнечную погоду она радуется тому, что можно гулять в дождь и - тому, что никуда не надо идти, можно спокойно посидеть дома. Отношения у неё со всеми коллегами дружеские. Она хороший товарищ, охотно для других что-нибудь сделает, заботится о своих подругах. Таня всё хорошо умеет делать - быстро и тщательно убирает рабочее место, хорошо дежурит. Заочно учится Таня также хорошо. Быстро делает производственные задания. На работе она инициативна и исполнительна.

4. Представить в виде таблицы этапы формирования психодиагностики профессиональной деятельности.

5. Представить в виде схемы формы психодиагностики профессиональной деятельности.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта круглого стола по теме «Функции психодиагностики персонала»

1. Главная цель круглого стола «Центры оценки и развития персонала выработка умений и навыков развития персонала».

Обсуждение строится в соответствии со следующими вопросами.

1. Актуальные задачи бизнеса и новые запросы, которые могут быть решены при помощи ассесмент-технологии.
2. Новые виды заданий и новые инструменты центров оценки.
3. Как сделать процедуры ассесмента более компактными и менее трудоемкими (сохранить надежность при снижении трудозатрат).
4. Как повысить востребованность ассесмент-центров со стороны потенциального заказчика.
5. Использование новых технических средств и новых возможностей: дистанционный ассесмент, WEB-коммуникации, дистанционные рабочие места для наблюдателей-ассессоров.

3.3 Перечень докладов

Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала

- 1.1. Психодиагностика как научная отрасль психологии.
- 1.2. Психодиагностический метод, его основная направленность и требования к нему.
- 1.3. Классификация психодиагностических методик.
- 1.4. Социально-этические требования к психодиагностическому исследованию.
- 1.5. Характеристика видов психодиагностических методов и методик, используемых в сервисной деятельности: экспресс-диагностика потребностей, мотивов, целей потребителя.
- 1.6. Совокупность явлений, составляющих основу психодиагностического поля личности потребителя.
- 1.7. Теоретико-методологические подходы к исследованию личности, ее структуры.
- 1.8. Виды личностных опросников.
- 1.9. Внешние признаки личности клиента.
- 1.10. Оценка социального типа личности.
- 1.11. Эффекты восприятия клиента.
- 1.12. Выбор стратегии поведения.
- 1.13. Диагностика потребителя до начала контакта с ним.
- 1.14. Язык как информационно-знаковая система: синтаксический, семантический, прагматический аспекты.
- 1.15. Коммуникативный процесс как процесс кодификации - декодификации. Способы общения и их различия.
- 1.16. Барьеры эффективного общения.
- 1.17. Диагностика сигналов глаз и выбор оптимальной стратегии и тактики взаимодействия с клиентом.

Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала

- 2.1. Определение разновидностей психического состояния личности и его влияние на жизнедеятельность.
- 2.2. Распознавание эмоционального состояния клиента по его мимике. Диагностика жестов, поз. Жесты лжи и обмана.
- 2.3. Определение социального типа клиента с определенным уровнем дохода по атрибутам внешности.
- 2.4. Определение психических свойств клиента по его морфологическим для выбора стратегии поведения при общении с ним.
- 2.5. Поведенческая диагностика вербальных и невербальных средств общения.
- 2.6. Составление социально-психологического паспорта личности потребителя.
- 2.7. Индивидуально-психологические особенности потребителя.
- 2.8. Типология потребителей.
- 2.9. Стратегия поведения потребителей в ситуации взаимодействия.
- 2.10. Методы выявления потребностей и возможностей потребителя: вербальные, невербальные.
- 2.11. Стратегические и тактические позиции для выявления потребностей и возможностей потребителей.
- 2.12. Методика корректного определения возможностей и потребностей потребителя.
- 2.13. Аналитическое наблюдение коммуникативного воздействия.
- 2.14. Формирование личного «арсенала» эффективных средств и способов общения.
- 2.15. Приемы изучения личности потребителя: первое впечатление, экспетации (ожидание), эмпатия, общительность.
- 2.16. Выделение главных психологических особенностей потребителя-партнера по общению.

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания
по теме «Психодиагностика в диагностике персонала»

1. Докажите эффективность наблюдения как метода психодиагностики. Наблюдение - как изучение личности в условиях естественной и привычной для него деятельности: производственной. Наблюдение, накопление фактов, на основе которых руководитель делает заключение о профессиональной пригодности сотрудников, успешности усвоения ими профессиональных знаний и навыков, способностей к решению конкретных задач. Приведите конкретный пример.
2. Объясните условия осуществления беседы в условиях индивидуального или группового обследования персонала. Какова продуктивность беседы. Приведите примеры психодиагностических бесед,

3.4 Типовое контрольное задание для выполнения разноуровневой задачи

Варианты разноуровневой задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта разноуровневой задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта разноуровневой задачи по теме «Диагностика деятельности сферы психики работника».

Задания творческого уровня

1. Докажите эффективность метода -анализ результатов деятельности сотрудников. Какова результативность изучения результатов производственной деятельности, повышения квалификации сотрудников; отчетов, рефератов, рационализаторских и деловых предложений, сконструированных планов и моделей, принятых решений.
2. Объясните как происходит психологическое тестирование при приеме персонала, оценке кандидата на повышение (ротация): 1. профессиональный отбор. 2. профилактика и коррекция негативных (стрессовых) состояний

Задание реконструктивного уровня

1. Определите, какие из указанных ниже черт характера относятся к следующим группам: 1) моральные черты; 2) волевые черты; 3) эмоциональные черты; 4) отношения в коллективе; 5) отношение к повышению производственного мастерства.
1. Внушаемость (вера в приметы, мнительность, и т. п.). 2. Смелость. 3. Долг и ответственность. 4. Увлечённость. 5. Общительность. 6. Доброжелательность. 7. Самообладание в экстремальных ситуациях. 8. Чувство спортивной чести. 9. Болезненное отношение к спортивным неудачам. 10. Исполнительность. 11. Наблюдательность. 12. Инициативность. 13. Уважение к товарищам. 14. Сильное переживание радости победы, бурное её проявление. 15. Патриотизм. 16. Требовательность к себе и другим. 17. Аккуратность. 18. Уверенность в своих силах.

3.5 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

по теме «Классы условий труда».

Образцы типового варианта кейс-задачи

1. Любые крупные изменения затратны, растянуты во времени, а потому пугающи. Чем компания меньше, тем более она открыта для поиска – и в этом случае не стоит бояться менять провайдера, если в нынешнем что-то не устраивает. А если провайдера пока нет, то размер компании роли не играет – просто подходите к выбору осознанно и взвешенно. Определите критерии, которые для вас важны. По выбору методик: они должны быть качественными. Таковые не встретить в свободном доступе в Интернете, в печатном сборнике тестов любого года издания и не получить бесплатно, к сожалению.

Объясните наиболее распространенные подходы к изучению и анализу личности в современной психологии:

- конституциональный подход. В его основе лежит представление о том, что психологические особенности человека связаны с типом его конституции (строением тела, темпераментом), т.е. с врожденными генетически обусловленными параметрами.

Психодиагностический инструмент в рамках этого подхода строится на основе выявления связей между антропометрическими параметрами и психологическими чертами. Таким образом, каждому конституциональному типу ставится в соответствие набор личностных характеристик.

- факторный подход. Основан на изучении и анализе личности с использованием методов математической статистики (факторного анализа). При этом характеристики личности, присутствующие в языке, объединяются в группы (факторы), которые впоследствии фигурируют как шкалы опросников. В рамках этого подхода разработан популярный в России тест Р.Кеттела 16PF.

- блочный подход. Предполагает выявление и выделение отдельных блоков, составных частей личности. *Блок темперамента, блок высших психических функций, блок характера, блок направленности личности.*

- мотивационно-динамический подход. Весьма популярен в современной психологии. В основе этого подхода лежит тезис о том, что любое проявление личности может рассматриваться с учетом иерархически организованных уровней потребностей (мотивов). И, кроме того, каком-либо одном динамическом образовании (отношении, мотиве, потребности и пр.) проявляются свойства целостной личности

2. Укажите те особенности, которые характеризуют управляющего персоналом как сангвиника, флегматика, холерика и меланхолика. Повышенная активность, длительная работоспособность, энергичность, сдержанность, вспыльчивость, непоседливость, терпеливость, медленность движений и речи, медленная смена чувств и настроений, слабая эмоциональная возбудимость, быстрое усвоение и перестройка навыков, эффективность, вялость, выразительность мимики и пантомимики, молчаливость, гиперсензитивность(высокая чувствительность).

Объясните влияние эмоций на результат труда управляющего персоналом.

3. Вам предстоит обосновать систему профессионального отбора на должность продавца книжного магазина. Как Вы будете действовать? Ответьте на вопросы.

- Какие из принципов построения систем профессионального отбора Вы считаете наиболее важными? Объясните почему.

- Можно ли принципы построения систем профессионального отбора дифференцировать по важности в зависимости?

от общей численности персонала в организации?

- Дайте характеристику понятия «сложная профессиональная деятельность» .

- Обоснуйте наиболее распространенные подходы к изучению и анализу личности в современной психологии.

- Проанализируйте понятие «ведущая тенденция», как описание индивидуально-очерченного стиля восприятия работника, переработки и воспроизведения им информации о профессиональной ситуации.

- В чем сущность понятия «индивидуальный стиль деятельности» (Е.А.Климов).

4. Определите, для какого типа темперамента, характерен стиль менеджеров Ф. Ю. и В. Ф. Какие особенности стиля проявились у них? Менеджер 1на внешние впечатления реагирует медленно, не сразу отвечает на вопрос. Выражение лица одинаково, независимо от того даёт ли она задание или делает замечание, слушает ли серьёзную или весёлую историю. Смеётся редко, чаще на её лице скупая улыбка. Речь размеренная, неторопливая. Движения медленные. Для неё типичны невозмутимость и спокойствие в любой обстановке. Кажется, страшная скука на её совещаниях неизбежна. Но, оказывается, это не так. Например, для разбора проф. ситуаций Ф. Ю. тщательно подбирает документы и факты, эмоционально насыщенные, лирически приподнятые, иногда наполненные

юмором. В результате совещание проходит при всеобщей активности сотрудников. Разгораются глаза, тянутся руки, на лицах играют улыбки.

5. Определите, проявляется ли в приведённых примерах характер человека. Дайте обоснование своего ответа.

А. Студента В. спросили на улице, как доехать до железнодорожного вокзала. В. остановился и обстоятельно ответил на вопрос. (По В. С. Мерлину.)

Б. Однажды управляющий персоналом, открывая на журнал учета материалов, сказал: «Вот как хорошо: наконец-то вы догадались обернуть свой журнал в чистую красивую бумагу». - Это я обернул! - поднимаясь с места, быстро и громко сказал Иван Б.

3.6. Перечень вопросов для компьютерного тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Минимальный уровень знаний (знать)

1. Кадровая психодиагностика - область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности - субъекта профессиональной деятельности и трудовых отношений

- дисциплина о психологических и физиологических особенностях профессий
- предмет, изучающий психологические закономерности формирования конкретных форм профессиональной деятельности
- психику в единстве с ее нейрофизиологическим субстратом
- область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности - субъекта профессиональной деятельности и трудовых отношений
- область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления труда человека в системе «человек – техника – среда».

2. кадровая психодиагностика направлена на изучение:

- психологических проблем труда в различных профессиональных областях
- психологических закономерностей и формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду
- таких качеств работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда
- профессиографии, профотбора и профподготовки.

3. Психодиагностика персонала призвана помочь управляющему персоналу...

- прогнозировать поведение сотрудников в организации, понять какое влияние оказывают сотрудники друг на друга, понять степень их мотивации:
- оптимизировать отбора кадров
- в выборе критериев профессиональной пригодности и методов профессионального обучения персонала
- оптимизировать профессиональное обучение

4. Психодиагностика в процессе подбора персонала позволяет:

- лучше организовать наблюдение, беседа, эксперимент
- снизить заболеваемость на производстве
- сократить финансовые и организационные издержки фирмы, связанные с наймом и последующим увольнением неудачно подобранного персонала
- проводить профессиологические и психофизиологические наблюдения.

5.Эффективность запоминания информации сотрудниками зависит от:

- эмоционального состояния человека
- эмоционального фона восприятия информации
- эмоциональной насыщенности информации
- личностно-значимых эмоциональных характеристик информации
- развития эмоционального интеллекта
- всего перечисленного.

6.Мотивация труда имеет особенно важное значение для эффективности:

- любого процесса памяти
- долгосрочной памяти
- краткосрочной памяти
- образной памяти.

7.Сложная профессиональная деятельность - это такая работа, которая может быть охарактеризована одновременным присутствием трех следующих особенностей:

- 1) сознанием работника; 2) желанием заработать; 3) сензитивностью к профессиональной деятельности
- 1) необходимостью специальной профессиональной подготовки для эффективного выполнения функциональных обязанностей; 2) многообразием и сложностью профессиональных задач; 3) часто возникающими ситуациями неопределенности при решении профессиональных задач и необходимостью выбора наилучшего из многих способов достижения профессиональных целей;
- 1) отличным здоровьем; 2) высшим образованием; 3) жесткими временными ограничениями для достижения профессионального результата
- 1) устойчивой психикой; 2) многообразием и сложностью профессиональных задач; 3) необходимостью специальной профессиональной подготовки для эффективного выполнения функциональных обязанностей

8.Кадровая политика предприятия включает в себя следующие направления деятельности:

- 1. Ежемесячная выплата заработной платы; 2. Сохранение сотрудников; 3. Воспроизведение обязанностей
- 1. Найм и отбор персонала. 2. Адаптация. 3. Должностные инструкции.
- 1. Запоминание сотрудников, 2. Забота о персонале; 3. Учет дисциплинарных взысканий
- 1. Активация трудовой мотивации; 2. Сохранение баз данных; 3. Уточнение профессиональных функций.

Базовый уровень (уметь)

1.Что Вы будете учитывать в процессе динамического сохранения информации работника:

- оперативную память
- долговременную память
- любой вид памяти.

2.По Вашему мнению, статическое сохранение информации работника происходит в:

- оперативной памяти
- долговременной памяти
- любом виде памяти.

3. Что вы будете учитывать при оценке напряженности труда персонала

- цель и условия труда
- конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
- средства и результат труда

4. Что обозначает принцип психодиагностики, предполагающий неразглашение результатов без персонального соглашения сотрудника, на котором проводилось психодиагностика:

- объективности выводов
- соблюдение тайны
- принцип эффективности предлагаемых рекомендаций

5. При обследовании персонала какие методики требуют правильного выполнения задания:

- проективные техники
- диалогические техники
- объективные тесты

5. Какую главную задачу в системе Ф. Тейлора Вы будете учитывать в расстановке кадров

- повышение благосостояния работников предприятия
- научный подход при отборе и расстановке кадров улучшение социально-психологического климата в коллективе
- обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием каждого работника.

6. Что Вы будете учитывать для определения уровня профессионального мастерства:

- наличие диплома о высшем образовании
- наличие дополнительной специализации
- квалификацию

Максимальный уровень (владеть)

1. При планировании заданий для профессионального обучения вы будете учитывать, что именно на этом этапе ведущая деятельность - научно-познавательная, происходит развитие способностей, ответственности за своё становление, самостоятельности:

- этап идентификации
- этап адаптации
- этап интенсификации
- доминирования

2. На каком этапе профессионального становления будете применять акмеологическое сопровождение сотрудников:

- Оптация
- Вторичная профессионализация
- Первичная профессионализация
- Профессиональная адаптация

3. При анализе низкой продуктивности труда, какие основные методы изучения ошибок человека-оператора будете применять:

- метод критических инцидентов
- метод реконструкции ошибки
- метод выделения трёх категорий действий
- метод Петра Первого.

4. Если сотрудник проявил активную позицию и успешно преодолел предыдущие кризисы, то на этом этапе появляется чувство стабильности и удовлетворения
- Кризис «вырывания корней»
 - Кризис «середины жизни»
 - «Искания в двадцать лет»
 - Обновление или покорность

3.7 Контрольная работа для заочной формы обучения

Раздел 1. Ответьте на следующие вопросы, доказательства стройте в соответствии в условиями труда на вашем предприятии.

1. Оцените возможности кадровой психодиагностики для повышения производительности труда на производстве.
2. Докажите, что кадровая психодиагностика направлена на изучение качеств работника, обеспечивающих профессиональную успешность, 2. Принятие решения об использовании в работе кадровой службы психологических тестов для оценки персонала
3. Приведите примеры использования последовательных этапов в работе кадровой службы при использовании психологических тестов для оценки персонала:
4. Обоснуйте требования, к методикам, направленным на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности:

Раздел 2. Ответьте на тестовые вопросы и аргументируйте правильность ответа. Который вы выбрали.

-1. Процесс применения готового, разработанного теста, в результате которого получают сведения о психических свойствах конкретного испытуемого, называется

- психологическим исследованием
- анкетированием
- психологическим измерением
- психодиагностическим обследованием

-2. Психодиагностика как научная дисциплина

- изучает происхождение индивидуальных психологических особенностей человека
- разрабатывает теоретические и методические основы эксперимента
- изучает закономерности психического развития личности
- изучает и разрабатывает основные процедуры конструирования и проверки научности тестов

-3. Психодиагностика как научная дисциплина

- определяет профессиональные требования, предъявляемые к психологу как психодиагносту
- непосредственно выявляет и оценивает психологические особенности личности и группы
- занимается получением информации о психических свойствах и особенностях конкретных людей
- изучает природу психологических явлений и принципиальную возможность их научной оценки

-4. Психодиагностика - это

- отрасль психологии, изучающая индивидуальные различия между людьми
- теория и практика измерения в психологии
- теория и практика выявления и измерения психологических особенностей людей
- наука о психологических особенностях взаимодействия людей между собой

- 5. Под диагностической категорией следует понимать
 - совокупность людей, которым выносятся единый диагноз об уровне развития определенного психологического качества
 - совокупность людей, показавших в результате обследования прямо противоположные результаты
 - испытуемых с теми или иными отклонениями от психической нормы
 - совокупность людей, принимающих участие в обследовании

- 6. Под единицами наблюдения следует понимать
 - доступные наблюдению действия объекта наблюдения
 - баллы, характеризующие степень выраженности наблюдаемого свойства
 - специально отобранных для наблюдения испытуемых
 - специально назначенных для наблюдения людей

- 7. Под психометрией понимается
 - дисциплина, научно обосновывающая и описывающая методы измерения психических свойств
 - деятельность психологов по проектированию и оценке эргономических условий профессиональной среды специалиста
 - дисциплина, разрабатывающая психологические требования к профессионально важным качествам психодиагноста
 - процесс применения конкретной психодиагностической методики

- 8. Под термином «проекция» понимают
 - способность человека по отдельным сторонам наблюдаемого явления (объекта) выстраивать целостное представление о нем
 - приписывание внешним объектам особых свойств, находящихся в определенной взаимосвязи с психическими свойствами, присущими самому индивиду
 - способность человека предвидеть результаты своей активности
 - распространение результатов, полученных объединенными усилиями группы, на каждого из ее участников

- 9. Положительной стороной стандартизированных методик является
 - учет объективных показателей
 - гибкость и вариативность психодиагностического процесса
 - высокая эффективность при изучении изменчивых явлений
 - опора в основном на количественные показатели

- 10. Понятие «стандартизованность обследования» в психодиагностике предполагает
 - предварительный отбор испытуемых с учетом уровня развития определенного свойства
 - проведение обследования при возможно более постоянных внешних условиях по заранее определенному алгоритму
 - применение в одном обследовании только высокоформализованных методик
 - исключение некоторых пунктов из шкал теста после предварительной его апробации

- 11. Предметом психодиагностического заключения не являются
 - причины обращения человека к психологу
 - психические расстройства, отклонения от нормы
 - психологические факторы, влияющие на особенности поведения человека
 - психологические переменные индивида и группы

-12. Принцип комплексной психодиагностики подразумевает

- применение объемной методики

- сочетание различных методических приемов при диагностике одного и того же психического свойства

- участие в обследовании нескольких специалистов-психологов, способных всесторонне оценить личность испытуемого

- участие в обследовании большого количества испытуемых

-13. Причинная психодиагностика - это

- определение причин школьной неуспеваемости-совокупность приемов, позволяющих определить причину обращения человека к психологу

- - выявление психологических особенностей отдельных возрастных этапов развития человека

- выявление причины того или иного психического состояния конкретных людей

-14. Проективная методика, разработанная американским психологом Г. Марреем,

позволяющая при помощи анализа рассказа-сочинения человека после предъявления ему серии сюжетно неопределенных картинок судить о психологии этого человека, - это

- тест Роршаха

ТАТ

- тест Томаса

тест Сонди

-15. Профессиональная тайна - это

- данные, касающиеся истинных целей и задач проведения психодиагностического обследования

- информация, которая должна быть известна только узкому кругу специалистов

- информация о личной жизни профессионала

- сведения о способах достижения высоких результатов в деятельности

16. Диагностика эмоционально-волевой, мотивационной сфер личности и саморегуляции включает:

- Концептуальные основы описания эмоциональных состояний. Виды эмоций. Структура эмоций.

- Эмоции как результат автоматических умственных операций. Саногенное мышление как метод осознания и регуляции эмоциональных состояний (Ю.М. Орлов).

- Исследование настроений (А.Н. Лутошкин).

17. Широкий класс объектов (классы людей), которым выносится единый диагноз

- диагностическое заключение (например, об уровне умственного развития, личностной зрелости, психологической адаптированности и т.п.), - это

- диагностические категории

- латентные переменные

- диагностические факторы

- диагностические признаки

18. Метод оценки вегетативных проявлений эмоций по ЭКГ И КГР – это:

- Функции эмоций. Концептуальные описания мотивационной сферы и саморегуляции. Параметры мотивационной сферы.

- Содержательные модели мотивации (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга).

- Процессуальные модели мотивации. Диагностика потребностей и мотивов.

19.Целью психометрии является

- разработка требований к измерительным психодиагностическим методам
- разработка и производство аппаратуры для психодиагностической деятельности
- сравнение различных людей по ряду параметров
- фиксация временных параметров выполнения заданий теста

20.Формирующий эксперимент - это

- создание специальных ситуаций, позволяющих формировать необходимые качества
- метод практической психологии, направленный на формирование операциональных структур интеллекта
- процедура формирования и отбора пунктов шкалы опросника, теста
- метод психологии, позволяющий моделировать естественные условия жизнедеятельности испытуемого

3.8 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала

- 1.1. Психологический портрет и его составление.
- 1.2. Изучение работника в психологическом наблюдении.
- 1.3. Визуальная психодиагностика профессиональных способностей личности.
- 1.4. Психология диагностики лжи сотрудника и скрываемых обстоятельств.
- 1.5. Психологическая диагностика как функция психологической службы предприятия.
- 1.6. Психодиагностика как неотъемлемая часть профессионально-психологической подготовленности управляющего персоналом.
- 1.7. Работа управляющего персоналом по выявлению профессиональных способностей работника.
- 1.8. Выявление административных способностей работника.
- 1.9. Оценка управляющим персоналом творческого потенциала работника.
- 1.10. Выявление менеджерских способностей у персонала.

Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.

- 2.1. Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи у сотрудников.
- 2.2. Оценка волевых качеств и адаптационных возможностей работников.
- 2.3. Выявление потенциальных предпринимательских способностей сотрудников.
- 2.4. Выявление лидерских качеств у персонала.
- 2.5. Комплексная оценка лояльности сотрудника к организации.
- 2.6. Диагностика склонность человека к определенной профессиональной деятельности занимаемой должности.
- 2.7. Способы изучения профессиональных интересов сотрудников.
- 2.8. Диагностика предприимчивости персонала
- 2.9. Способы изучения коммуникативных способностей персонала.
- 2.10. Выявление морально психологического климата в организации.

3.9. Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

1. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые работники отдела посчитали, что их незаслуженно «обошли». Это явилось поводом жалоб директору фирмы. Как бы вы отреагировали на его месте?

А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждают и распределяют ваши сотрудники, я тут ни при чем».

Б. «Я постараюсь разобраться в этом вопросе с начальником вашего отдела».

В. «Не волнуйтесь, вы получите деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пройдете в отдел и побеседуете с начальником, другими членами коллектива. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложите руководителю перераспределить КТУ в следующем месяце.

2. Вы недавно начали работать начальником современного цеха на промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, видите рабочих цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин., перед вами та же картина. Как вы себя поведете?

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник, вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор, затем представляюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации, после этого предложу пройти в цех на рабочее место.

Г. Прежде всего представляюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает трудиться ритмично, возьму этих рабочих на заметку.

3.10. Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Освоение каких профессий можно порекомендовать человеку при профотборе, если на данный момент у него хорошо выражены следующие психофизиологические особенности: умение легко вступать в контакт с людьми; доброжелательность; умение организовывать взаимодействие людей; способность владеть речью, мимикой; аккуратность, пунктуальность; способность анализировать поведение окружающих.

2. Женщина в возрасте 25 лет, относящаяся к работникам умственного труда, обратилась с просьбой определить режим и особенности ее питания. Укажите суточную калорийность пищевых продуктов для работников умственного труда этого возраста и пола? Какие особенности в режиме питания у работников этого типа труда существуют? Определите процентное соотношение калорийности пищи, приходящееся на завтрак, обед, ужин?

3. Составьте схему в логике: 1. Функции диагностики. 2. Свойства отдельных диагностик 3. Классификационные группы диагностик.

4. Одна из стадий эмоционального стресса у людей, подвергшихся стихийному бедствию, длится от 3 до 12 суток. Постепенно стабилизируется настроение и самочувствие, появляется желание выговориться. Дайте определение термину «эмоциональный стресс». Определите стадию в динамике развития стресса. С каким типом высшей нервной деятельности человек успешнее справляется со стрессовой ситуацией?

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабЖД (ИрГУПС), доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий.
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Разноуровневая задача	Выполнение разноуровневой задачи осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по двум вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю.
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.

Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

