

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Психологическое консультирование и диагностика персонала»

для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки: «Документационное обеспечение и учет персонала»

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

Очная форма

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование дисциплины								
ОПК-6 - владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения								
<i>Б1.Б.23 Психофизиология профессиональной деятельности</i>		+						
<i>Б1.В.ОД 7 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</i>						+		
<i>Б1.В.ДВ 11.2 Психологическое консультирование и диагностика персонала</i>							+	
<i>Б3. ГИА</i>								+
Этапы формирования компетенций		1				2	3	4
ПК-3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике								
<i>Б1.Б.15 Разработка и реализация проектов</i>			+					
<i>Б1.В.ОД 6 Управление персоналом организации</i>					+			
<i>Б1.В.ДВ 4.2Современные технологии и инструменты рекрутмента</i>					+			
<i>Б1.В.ДВ 11.2 Психологическое консультирование и диагностика персонала</i>							+	
<i>Б3. ГИА</i>								+
Этапы формирования компетенций			1		2		3	4
ПК-4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике								
<i>Б1.Б.23 Психофизиология профессиональной</i>		+						

<i>деятельности</i>									
<i>Б2 У. Учебная практика</i>				+					
<i>Б1.В.ДВ.2.1 Управление трудовыми ресурсами</i>					+				
<i>Б5. П. Производственная практика</i>							+		
<i>Б1.В.ДВ 11.2 Психологическое консультирование и диагностика персонала</i>								+	
<i>Б3. ГИА</i>									+
Этапы формирования компетенций		1		2	3	4	5		6

Заочная форма

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8 9	10
Наименование дисциплины									
ОПК-6 - владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения									
<i>Б1.Б.23 Психофизиология профессиональной деятельности</i>		+							
<i>Б1.В.ОД 7 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</i>						+			
<i>Б1.В.ДВ 11.2 Психологическое консультирование и диагностика персонала</i>								+	
<i>Б3. ГИА</i>									+
Этапы формирования компетенций		1				2		3	4
ПК-3 - знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике									
<i>Б1.Б.15 Разработка и реализация проектов</i>				+					
<i>Б1.В.ОД 6 Управление персоналом организации</i>					+				
<i>Б1.В.ДВ</i>								+	

4.2Современные технологии и инструменты рекрутмента										
Б1.В.ДВ 11.2 Психологическое консультирование и диагностика персонала									+	
Б3. ГИА										+
Этапы формирования компетенций				1	2			3	4	5
ПК-4 - знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике										
Б1.Б.23 Психофизиология профессиональной деятельности		+								
Б2 У. Учебная практика						+				
Б1.В.ДВ.2.1 Управление трудовыми ресурсами							+			
Б5. П. Производственная практика								+		
Б1.В.ДВ 11.2 Психологическое консультирование и диагностика персонала									+	
Б3. ГИА										+
Этапы формирования компетенций		1				2	3	4	5	6

1. 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.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОПК-6	Знать	Имеет общее представление о необходимости профессионального развития, расширения кругозора, обновления знаний и готовности к постоянному саморазвитию в области психологического консультирования и диагностики персонала	Понимает необходимость профессионального развития, расширения кругозора, обновления знаний и готовности к постоянному саморазвитию в области психологического консультирования и диагностики персонала	Имеет глубокие знания о необходимости профессионального развития, расширения кругозора, обновления знаний и готовности к постоянному саморазвитию в области психологического консультирования и диагностики персонала	Индивидуальное творческое задание
	Уметь	Умеет развивать свою квалификацию и мастерство в группе исполнителей в области психологического консультирования и диагностики персонала	Умеет развивать свою квалификацию и мастерство при консультационной поддержке в области психологического консультирования и диагностики персонала	Умеет самостоятельно развивать свою квалификацию и мастерство в области психологического консультирования и диагностики персонала	Доклад

	Владеть	Владеет навыками саморазвития в области психологического консультирования и диагностики персонала	Владеет навыками постоянного саморазвития и самосовершенствования в области психологического консультирования и диагностики персонала	Владеет навыками саморазвития и умело их использует для повышения личной и профессиональной конкурентоспособности в области психологического консультирования и диагностики персонала	Деловая игра
ПК-3	Знать	на теоретическом уровне основные психодиагностические методы и методики разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	хорошо знает основные психодиагностические методы и методики разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	знает на высоком уровне основные психодиагностические методы и методики разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.	Терминологический диктант

	Уметь	<p>Умеет частично применять на практике основные психодиагностические методы и методики разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p>	<p>Умеет на хорошем уровне применять в практической деятельности основные психодиагностические методы и методики разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p>	<p>подходить к практическим задачам управления персоналом с позиций научной психодиагностики, самостоятельно разрабатывать и использовать программы психодиагностического исследования и методики разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p>	Контрольная работа
	Владеть	<p>Частично владеет основными психодиагностическими методами и методиками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основами найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p>	<p>Хорошо владеет основными психодиагностическими методами и методиками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p>	<p>Владеет на высоком уровне основными психодиагностическими методами и методиками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</p>	Практическая работа

ПК- 4	Знать	Частично знает психологические основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	Хорошо знает психологические основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	знает на высоком уровне психологические технологии социализации, профориентации и профессионализации персонала, интерактивные методы, ориентированные на трудовую адаптацию, перспективы личностного и карьерного роста сотрудников.	Контрольная работа
	Уметь	Частично применять на практике методы психодиагностики в области социализации, профориентации, профессионализации и трудовой адаптации персонала	выявлять проблемы организации и применять на практике методы психологического консультирования в области социализации, профориентации, профессионализации и трудовой адаптации персонала	выявлять проблемы организации и подбирать адекватный им психодиагностический инструментарий с позиций научной психодиагностики в области социализации, профориентации, профессионализации и трудовой адаптации персонала	Практическая работа Индивидуальное творческое задание
	Владеть	Частично владеть методами психодиагностики в области социализации, профориентации, профессионализации и трудовой адаптации персонала	Хорошо владеть методами психодиагностики в области социализации, профориентации, профессионализации и трудовой адаптации персонала	владеть на высоком уровне методами психодиагностики в области социализации, профориентации, профессионализации и трудовой адаптации персонала	Деловая игра

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

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проведением деловых игр, выполнением индивидуальных творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	Предмет и задачи дисциплины	ОПК-6	Доклад
2	Организация и осуществление процедуры оценки персонала	ПК-3	Контрольная работа
3	Методы психодиагностики	ПК-3	Терминологический диктант
4	Применение психодиагностических методик при подборе и отборе персонала	ПК-3	презентации
5	Индивидуальная диагностика персонала организаций.	ПК-3, ПК-4	Практическая работа
6	Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе	ОПК-6, ПК-4	Деловая игра
7	Негативные последствия профессиональной деятельности	ОПК-6, ПК - 4	Индивидуальное творческое задание
8	Использование игровых методик в диагностических целях	ОПК-6, ПК-4	Контрольная работа

Критерии и шкала оценивания докладов

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, 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)</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.</i>

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

<i>Оценка</i>	<i>Параметры оценки</i>	<i>Критерии оценки</i>
<i>Отлично</i>	<i>Содержание</i>	<i>Содержание ответа в целом соответствует теме задания. В ответе отражены все дидактические единицы, предусмотренные заданием. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки</i>
	<i>Понимание</i>	<i>Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</i>
	<i>Структура и логика</i>	<i>Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла.</i>
	<i>Исполнение</i>	<i>Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистических оборотах, манере изложения, по словарному запасу. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки</i>

		<p>в тексте. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
<i>Хорошо</i>	Содержание	<p>Содержание ответа в целом соответствует теме задания. В ответе отражено 75-80% дидактических единиц, предусмотренных заданием. Продemonстрировано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки.</p>
	Понимание	<p>Продemonстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продemonстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Изложение отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</p>
	Структура и логика	<p>Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно (на 10-15%) превышает заданный рамки при сохранении смысла.</p>
	Исполнение	<p>Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы. Есть 1-2 орфографические ошибки. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
<i>Удовлетворительно</i>	Содержание	<p>Содержание ответа в целом соответствует теме задания. В ответе отражено 60-70% дидактических единиц, предусмотренных заданием. Продemonстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25-30%).</p>
	Понимание	<p>Продemonстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур. Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Нет собственной точки зрения, либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют</p>

		изложенным теоретическим аспектам.
	Структура и логика.	<p>Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа разорваны логически, нет связей между ними.</p> <p>Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25-30%) отклоняется от заданных рамок.</p>
	Исполнение.	<p>Текст ответа примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов.</p> <p>Есть 3-5 орфографических ошибок.</p> <p>Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления</p>
<i>Неудовлетворительно</i>	Содержание	<p>Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени</p> <p>В ответе отражено менее 10% дидактических единиц, предусмотренных заданием.</p> <p>Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны.</p>
	Понимание	<p>Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов.</p> <p>Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины.</p> <p>Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции.</p> <p>Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны.</p>
	Структура и логика.	<p>Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика.</p> <p>Части ответа не взаимосвязаны логически.</p> <p>Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы.</p> <p>Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный.</p>
	Исполнение.	<p>Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций.</p> <p>Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла.</p> <p>Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу).</p>

		Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений.
--	--	--

Критерии оценивания терминологического диктанта

Оценка	Критерии оценки
<i>отлично</i>	Даны полные и корректные определения всех понятий (100%)
<i>хорошо</i>	Даны полные и корректные определения большинства понятий (90-95%)
<i>удовлетворительно</i>	Даны удовлетворительные определения понятий (70-90%), либо не представлены определения некоторых понятий
<i>неудовлетворительно</i>	Не даны полные и корректные определения понятий (менее 70 %), либо не представлены определения некоторых понятий

Критерии оценивания презентаций

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
«зачтено»	<i>Тема презентации</i>	<i>Соответствие темы программе учебного предмета, раздела</i>
	<i>Дидактические и методические цели и задачи презентации</i>	<i>Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач</i>
	<i>Выделение основных идей презентации</i>	<i>Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)</i>
	<i>Содержание</i>	<i>Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания</i>
	<i>Подбор информации для создания проекта – презентации</i>	<i>Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.</i>

<i>Подача материала проекта – презентации</i>	<i>Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»</i>
<i>Логика и переходы во время проекта – презентации</i>	<i>От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки</i>
<i>Заключение</i>	<i>Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце</i>
<i>Дизайн презентации</i>	<i>Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации</i>
<i>Техническая часть</i>	<i>Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>Выполнение менее 60% оцениваемых параметров</i>

Критерии оценивания практической работы

«отлично» - работа выполнена в заданное время, самостоятельно, с соблюдением технологической последовательности, качественно и творчески;

«хорошо» - работа выполнена в заданное время, самостоятельно, с соблюдением технологической последовательности, при выполнении отдельных операций допущены небольшие отклонения; общий вид изделия аккуратный;

«удовлетворительно» - работа выполнена в заданное время, самостоятельно, с нарушением технологической последовательности, отдельные операции выполнены с отклонением от образца (если не было на то установки); изделие оформлено небрежно или не закончено в срок;

«неудовлетворительно» – студент самостоятельно не справился с работой, технологическая последовательность нарушена, при выполнении операций допущены большие отклонения, изделие оформлено небрежно и имеет незавершенный вид.

Критерии и шкала оценивания индивидуальных творческих заданий

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличное владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>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.</i>

Критерии и шкала оценивания деловой игры

Оценивается подготовленность студента к деловой игре; аргументированность выступления; владение понятийно–терминологическим аппаратом; умение логически мыслить; способность выделять факторы, влияющие на проблемную ситуацию и оценивать их последствия; способность предлагать новые альтернативные решения проблемы и оценивать их эффективность.

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«отлично»</i>	Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре
<i>«хорошо»</i>	Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре
<i>«удовлетворительно»</i>	Принимает участие в работе группы, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; предлагает не аргументированные, не подкрепленные фактическими данными решения; демонстрирует слабую информационную готовность
<i>«неудовлетворительно»</i>	Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 2 - балльная шкала («зачтено», «не зачтено»).

<i>Шкала оценивания</i>	<i>Критерии оценивания</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы</i>	<i>Эталонный</i>
	<i>Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания.</i>	<i>Стандартный</i>

	<i>Ответил на большинство дополнительных вопросов</i>	
	<i>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</i>	<i>Пороговый</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>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</i>	<i>Компетенции не сформированы</i>

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. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Темы докладов по разделу «Предмет и задачи дисциплины»

1. Психодиагностика как практическая деятельность в сфере управления персоналом.
2. Психометрические требования к диагностическим методикам. Понятие надежности и валидности. Понятие статистической нормы.
3. Психодиагностическое обследование и требования к его проведению.
4. Принципы психодиагностики. Этические требования к работе психодиагноста.
5. Психологическое заключение как результат деятельности практического психолога.

Вопросы к контрольной работе по разделу «Организация и осуществление процедуры оценки персонала»

Вариант 1.

1. Этические нормы и правила психодиагностики. Требования к пользователям-смежникам психодиагностических методов.
2. Этапы психодиагностического обследования.
3. Принципы построения психологического исследования.
4. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики.

Вариант 2

1. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур.
2. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала
3. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.
4. Надежность и ошибка измерений. Виды надежности. Факторы, влияющие на надежность.

Термины к диктанту по разделу «Методы психодиагностики»

Профориентация, профессиональные интересы, проективные тесты, тревожность, тесты тревожности, рисуночные тесты, тест тематической апперцепции, тест чернильных пятен, цветовой тест отношений, стандартизованные опросники, интерпретация при тестировании, психотехника, принципы и правила психодиагностики, тест, наблюдение, анкетирование, выборка, статистическая гипотеза, уровень значимости, параметрические критерии, непараметрические критерии, валидность, эргономические характеристики, интервью, психосемантические методы, техники репертуарных решеток.

Темы презентаций по теме: «Применение психодиагностических методик при подборе и отборе персонала»

1. История кадровой психодиагностики. Развитие психодиагностики в России.
2. Этические нормы и правила психодиагностики. Требования к пользователям-смежникам психодиагностических методов.
3. Тест 16 ЛФ Р.Кетелла: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
4. Тест Гудинаф-Харриса «Рисунок человека»: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
5. Процедура тестирования. Этапы психодиагностического обследования.
6. Надежность и ошибка измерений. Виды надежности. Факторы, влияющие на надежность.
7. Валидность. Виды валидности. Как осуществить проверку валидности теста.
8. Объем выборки. Объем минимальной выборки. Показать алгоритм создания репрезентативной выборки.
9. Современное использование психодиагностических методов в управлении персоналом.

10. Диагностика межличностных отношений в коллективе.
11. Диагностика психических состояний человека.
12. Диагностика неискренности кандидата на собеседовании.
13. Психодиагностика особенностей характера сотрудников. Диагностика акцентуаций характера.
14. Принципы и методы профессиографии.
15. Основные технологии профконсультирования.

Практическая работа по теме «Индивидуальная диагностика персонала организаций»

Вопросы для обсуждения

1. Диагностика интеллекта и умственного развития. Понятие «интеллект». Представления о структуре интеллекта. Интеллект и интеллектуальные тесты. Невербальные тесты интеллекта: Э.Сеген «Тест воспроизведения прежнего порядка на доске»; С. «Лабиринтные тесты»; Л. Пенроуз и Дж. Равен «Прогрессивные матрицы»; Ф. Гудинаф «Нарисуй человека»; Д.Харрис «Тест рисования»; Р. Кеттелл «Интеллектуальный тест, свободный от влияния культуры». Шкалы измерения интеллекта Д.Векслера.
2. Групповые тесты интеллекта: Тест структуры интеллекта Амтхауера; Групповой интеллектуальный тест (ГИТ) Дж. Ваны.
3. Диагностика памяти и внимания: Методика «Узнавание фигур», Методика «Заучивание 10 слов» А.Р. Лурия, субтест «Повторение цифр» Д.Векслера, Методика «Запоминание двух рядов слов», Методика «Группировка».
4. Креативность и ее диагностика. Представления о креативности (Л. Терстоун, Дж. Гилфорд). Тесты креативности: Южнокалифорнийские тесты дивергентной продуктивности, Тесты Е.Торренса,
5. Диагностика профессионализированных способностей персонала: Миннесотский конторский тест, Тест суждений об искусстве Мейера, тест художественных способностей Дж. Хорна, Г. Винг «Стандартизованные тесты музыкального интеллекта», Э.Гордон «Профиле музыкальных способностей», Тесты элементарной профессиональной грамотности.
6. Тесты достижений. Типы и подтипы тестов достижений. Тесты профессиональных достижений.

Методические указания

Для практического занятия № 1

1. Изучить предложенные вам диагностические методики (вопросы 1, 2, 3).
2. Продиагностировать выбранного вами члена группы по указанным направлениям.
3. По результатам диагностики провести анализ и дать психологическую характеристику когнитивной сферы диагностируемого студента
4. Результаты работы оформить и показать преподавателю.

Для практического занятия № 2

1. Изучить предложенные вам диагностические методики (вопросы 4,5,6).
2. Продиагностировать выбранного вами члена группы по указанным направлениям.
3. По результатам диагностики провести анализ и дать психологическую характеристику когнитивной сферы диагностируемого студента
4. Результаты работы оформить и показать преподавателю.

Деловая игра по теме «Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе»

Деловая игра «Зона комфорта»

Эта ролевая игра показывает, как управлять стрессом в связи с сокращением штата. Аудитория представляет собой реабилитационный центр для безработных. Каждый участник, кроме трех человек, исполняющих функции работников центра занятости, будет исполнять роль безработного, ищущего работу.

Функции администратора - встречать клиентов, записывать их имена и узнавать, с кем они хотят побеседовать: психологом или консультантом по вопросам занятости. При необходимости нужно разъяснить, что психолог не консультирует по вопросам трудоустройства, но может помочь справиться с возникшим стрессом или другими подобными проблемами. Консультант по вопросам занятости может посоветовать, как получить новую работу или дополнительное образование. Если требуемый специалист в данный момент занят, попросите нового клиента подождать и пригласите его, как только выйдет предыдущий посетитель. Учитывая выполнение этих требований, в остальном вы можете интерпретировать роль по своему усмотрению.

Функции психолога - консультации по вопросам занятости - вне его компетенции, в остальном он может по собственному усмотрению интерпретировать роль по консультированию клиентов, находящихся в подавленном состоянии.

Функции консультанта по вопросам занятости - консультировать посетителей центра по вопросам приобретения дополнительного образования, повышения квалификации и поиска работы. В этих рамках он может интерпретировать роль по собственному усмотрению.

Постановка задачи

1. Продемонстрировать попытку справиться со стрессом, вызванным сокращением.
2. Показать способы создания «зоны комфорта» в контексте внеплановых и вынужденных изменений.
3. Привлечь внимание к размеру и степени сложности проблемы безработицы.

Методические указания

Работникам центра занятости необходимо создать зону комфорта для людей, находящихся в подавленном состоянии, поскольку их сократили на службе и оставили без работы. Помимо доброжелательного отношения, готовности помочь клиентам сотрудники центра должны создать максимум удобств для клиентов, как ожидающих своей очереди в приемной, так и в комнате для переговоров с клиентами.

В реабилитационном центре занятости для каждого сотрудника должны стоять стол и стул. Рабочие места сотрудников должны быть по возможности отгорожены друг от друга. Желательно в приемной на стенде поместить объявления об имеющихся вакансиях.

Описание хода деловой игры

В игре могут принимать участие от 6 до 16 человек.

Все участники получают копию инструкции о перестановке мебели, описание ролей получают администратор, психолог, консультант по вопросам занятости. Далее участники все вместе должны передвинуть мебель так, чтобы создать удобные условия для безработных, обратившихся за консультацией.

Когда мебель будет переставлена, исполнители ролей безработных должны покинуть комнату, чтобы обсудить, как они будут исполнять свои роли.

Далее работники центра занятости занимают свои места за рабочими столами, приглашаются безработные, усаживаются в приемной, начинаются консультации. После их окончания начинается обсуждение.

В ходе обсуждения выясняется:

- удалось ли работникам центра занятости создать «зону комфорта» для людей, находящихся в подавленном состоянии;
- если это удалось, студентов нужно попросить привести подобные примеры из своей практики;
- что еще могли бы сделать работники центра для создания атмосферы поддержки и ободрения своих клиентов?

Далее рамки дискуссии можно расширить и затронуть следующие проблемы:

- возникновение стресса по причине потери работы и неспособности самостоятельно устроиться на другое место;
- способы, с помощью которых менеджеры по управлению персоналом на предприятиях могут обезопасить сотрудников в случае стремительных кадровых изменений в организации, не ущемляя при этом интересов работодателя;
- особые потребности молодежи и сравнительно малообразованных людей среднего возраста, ищущих новое место работы, женщин, желающих после некоторого перерыва вернуться к трудовой деятельности.

Темы индивидуальных творческих заданий по теме «Негативные последствия профессиональной деятельности»

1. Синдром профессионального выгорания: профилактика, особенности и методы преодоления (на примере персонала конкретной организации).
2. Профессиональные деструкции и деформации личности: методы профилактики и преодоления (на примере персонала конкретной организации).
3. Управление профессиональным стрессом (на примере персонала конкретной организации).

Контрольная работа по теме «Использование игровых методик в диагностических целях»

1. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. Подбор игровой методики. Адаптация игровой методики под критерии оценки. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, оргдеятельностные игры).
2. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой шторм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.).
3. Кейсовые методики. Разработка и использование оценочных кейсов. Индивидуальное и групповое решение кейсов. Использование кейсов для обучения сотрудников и диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия.

3.2. *Оценочные средства промежуточной аттестации*

Вопросы к зачету

1. Психодиагностика как практическая деятельность в сфере управления персоналом.
2. Психометрические требования к диагностическим методикам. Понятие надежности и валидности. Понятие статистической нормы.
3. Психодиагностическое обследование и требования к его проведению.
4. Принципы психодиагностики. Этические требования к работе психодиагноста.
5. Психологическое заключение как результат деятельности практического психолога.
6. Методы практической психодиагностики. Их классификация и специфические характеристики.
7. Основные направления психодиагностических исследований в управлении персоналом.
8. Наблюдение как важнейший метод социально – психологического исследования.
9. Тесты. Разновидность тестов. Требования, предъявляемые к тестам.
10. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.
11. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Профессиографирование.
12. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
13. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях.
14. Диагностика профессионально важных качеств с помощью экспертной оценки.
15. Исследование социально-психологической адаптации работника к требованиями профессии.
16. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
17. Мотивы как побуждение к деятельности. Изучение мотивов. Мотивы достижения успехов, избегания неудач.
18. Профессиональная карьера и самореализация, методики диагностики.
19. Оценка отношения работника к организации.
20. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
21. Методики диагностики психологического климата в коллективе, психологической совместимости работников.
22. Стратегии поведения в конфликте. Методики диагностики.
23. Исследование социально-психологического уровня развития группы.
24. Способы исследования стилей управленческой деятельности.
25. Профессиональный стресс, его причины и последствия. Синдром психического выгорания и методики его выявления.
26. Профессиональные деформации личности и методики диагностики.

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

4.1. *Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов*

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой 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. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Контрольная работа	Контрольная работа проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения контрольной работы 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 контрольной работе и время выполнения.
Доклад	Защита докладов, предусмотренных 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
Деловая игра	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока проведения деловой игры должен довести до сведения обучающихся предлагаемые деловые игры. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Терминологический диктант	Терминологический диктант выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы (раздела) дисциплины в учебное время. Преподаватель на занятии называет перечень основных терминов по конкретной теме (разделу), знакомит студентов с критериями оценивания. Выполненные диктанты сдаются на проверку
Презентации	Темы презентаций выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Презентации должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией). Выполненная презентация предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Практическая работа	Практические работы проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения практического задания, доводит до обучающихся тему данного занятия, задания и вопросы для проведения практической работы

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

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.

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, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.

Составитель:

Александрова Н.А., к.полит.н.,

доцент кафедры управления персоналом