

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

Н.А. АНИСИМОВА

ПСИХОДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

КРАСНОЯРСК, 2023

1

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа



Анисимова, Н. А. Психодиагностика персонала : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Н. А. Анисимова; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023. – 42 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Анисимова Н.А., 2023

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2023

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.....	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	14
7.1 Типовые вопросы для собеседования	22
7.2 Задания разноуровневого уровня	24
7.3 Типовые тестовые задания	27
7.4 Теоретические вопросы к экзамену (для оценки знаний).....	39
7.5 Экзамен	40

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Психодиагностика персонала».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания об основных технологиях проведения оценки персонала;

– сформировать у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации;

– сформировать у обучающихся навыки применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1.

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1.3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а	ПК-1.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения

<p>также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>		<p>мониторинга социально-трудовой сферы Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 108 час (3 з.ед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лекции	Практические	Самостоятельная работа		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
1.0	Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики									
1.1	Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика персонала»	6	2	4	3	7	2	2	5	ПК-1.3.2
1.2	Системный подход к изучению личности сотрудника	6	2	4	3	7	2	2	5	ПК-1.3.2
2.0	Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике									
2.1	Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	6	2	4	3	7	2	2	5	ПК-1.3.2
2.2	Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	6	2	4	3	7	2	2	5	ПК-1.3.2
2.3	Ситуативное тестирование	6	2	4	3	7	2	2	5	ПК-1.3.2
2.4	Методики создания тестирующей ситуации	6	2	4/2	2	7	2	2/2	4	ПК-1.3.2
3.0	Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала									
3.1	Социализация, профориентация и профессионализация персонала	6	2	4	2	7	2	2	4	ПК-1.3.2
3.2	Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	6	3	6/2	2	7	3	3/2	4	ПК-1.3.2
	Итого	6	17	34/4	21	7	17	17/4	47	ПК-1.3.2
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	6	36			7	27			ПК-1.3.2

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме.

Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение кейс–стади проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Решение кейс–стади представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.

Работа осуществляется поэтапно:

1. знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

2. выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

3. выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

4. генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

5. оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

6. принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

7. презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

8. подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;

- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение кейс-стади;
- подготовка к собеседованию;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию;

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Васильева И. В.	Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/viewer/psiho-diagnostika-personala-495640#page/8	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100 % онлайн
6.1.1.2	Капанова М. В.	Основы психологической	Москва : Берлин :	100 % онлайн

		диагностики и оценки персонала : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=572173	Директ-Медиа, 2019	
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Васильева И. В.	Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие [Электронный ресурс] – https://urait.ru/viewer/psihotehniki-i-psihodiagnostika-v-upravlenii-personalom-495662#page/1	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100 % онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013-2023. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: http://znanium.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО			

	«Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003-2023. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1. 1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2. 1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3. 1	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный
6.3.3. 2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3. 3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не требуется

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций 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.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
6 семестр					
Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики					
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика персонала»	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	1.2 Системный подход к изучению личности сотрудника	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

3	4	Текущий контроль	Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике					
4	5-6	Текущий контроль	2.1 Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	7-8	Текущий контроль	2.2 Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	2.3 Ситуативное тестирование	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	2.4 Методики создания тестирующей ситуации	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	12	Текущий контроль	Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала					
9	13-14	Текущий контроль	3.1 Социализация, профориентация и профессионализация персонала	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
10	15	Текущий контроль	3.2 Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня

					(письменно)
11	16	Текущий контроль	Раздел 3. Социализация, профорientация и профессионализация персонала	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
12	17	Промежуточная аттестация – экзамен	Темы 1.1 – 3.2	ПК-1.3.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии) Теоретические вопросы (устно)

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно–заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр					
Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики					
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика персонала»	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	1.2 Системный подход к изучению личности сотрудника	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	4	Текущий контроль	Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике					
4	5-6	Текущий контроль	2.1 Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	7-8	Текущий контроль	2.2 Методологические основы тестирования,	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивно

			возможности и ограничения тест-методов		го уровня (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	2.3 Ситуативное тестирование	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	2.4 Методики создания тестирующей ситуации	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	12	Текущий контроль	Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала					
9	13-14	Текущий контроль	3.1 Социализация, профориентация и профессионализация персонала	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
10	15	Текущий контроль	3.2 Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)
11	16	Текущий контроль	Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
12	17	Промежуточная аттестация – экзамен	Темы 1.1 – 3.2	ПК-1.3.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии) Теоретические вопросы (устно)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Собеседование	<p>Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	<p>Различают задачи и задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; <p>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;</p>	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тестирование	<p>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Типовые тестовые задания по разделам
4	Экзамен	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Типовые тестовые задания по дисциплине Перечень теоретических вопросов к экзамену

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания уровня освоения компетенций при промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не удовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы продемонстрировал недостаточный уровень знаний в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»
«хорошо»	
«удовлетворительно»	
«не удовлетворительно»	«не зачтено»

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»

		справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания – задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания – задания творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень

		высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«хорошо»		Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

Таблица 11 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Типовые вопросы для собеседования

Перечень вопросов для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования по теме 1.1 «Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика персонала»

1. Общие понятия предмета «Психодиагностика персонала»
2. Содержание предмета «Психодиагностика персонала»
3. Структура предмета «Психодиагностика персонала»
4. Возникновение психодиагностики как науки
5. Основные этапы развития психодиагностики как науки

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.2 «Системный подход к изучению личности сотрудника»

1. Личностные опросники и их характеристики
2. Системный подход к изучению личности сотрудника
3. Выборка психодиагностических методик, применяемая для оценки личности сотрудника
4. Определение надежности методики для оценки личности сотрудника
5. Понятие валидности методики

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.1 «Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве»

1. Нормы – проблема стандартизации в психодиагностике и пути ее разрешения
2. Современные информационные технологии решения профессиональных задач на производстве
3. Современные программные средства решения профессиональных задач на производстве
4. Понятие теста и психологического тестирования. Виды тестов. Формы тестовых заданий
5. Современные информационные технологии и их виды

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.2 «Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов»

1. Тестирование профессиональных способностей
2. Тесты достижений: виды, практические примеры
3. Критериально-ориентированный тест.
4. Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения
5. Оценка когнитивных способностей сотрудников. Виды когнитивных способностей

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.3 «Ситуативное тестирование»

1. Понятие ситуационного тестирования в психодиагностике персонала
2. Применение ситуационного тестирования
3. Основные типы ситуационно-поведенческих тестов
4. Использование ситуационно-поведенческих тестов при отборе и найме персонала
5. Использование ситуационных тестов при оценке персонала

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.4 «Методики создания тестирующей ситуации»

1. Правила формулировки вопросов на собеседовании и подбора тестовых методик

2. Методики создания тест–кейсов

3. Что такое тестовый сценарий?

4. Методика составления тестов

5. Технология составления тестирующей ситуации

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.1 «Социализация, профориентация и профессионализация персонала»

1. Психологические методы при отборе и найме персонала.

2. Психологическая оценка резюме претендента на должность.

3. Наблюдение за поведением человека на собеседовании.

4. Беседа как метод оценки профессионально важных качеств. Возможности и ограничения.

5. Стандартизированное интервью в работе службы персонала. Возможности и специфика применения.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.2 «Подбор коллектива на основе данных психодиагностики»

6. Особенности компьютерной психодиагностики. Использование компьютерных технологий в психодиагностике

7. Достоинства и недостатки применения компьютерных технологий в психодиагностике

8. Профессиограмма и психограмма. Соотношение понятий, структура

9. Профессионально важные качества. Пример профессионально важных качеств какой–либо профессии

10. Форматы организации собеседований на должность: индивидуальная и групповая форма

7.2 Задания разноуровневого уровня

Выполнение заданий разноуровневого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий, предусмотрены двух видов:

реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей

творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Во время выполнения заданий разноуровневого уровня пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

7.2.1 Задания реконструктивного уровня

Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 3.1 «Социализация, профориентация и профессионализация персонала»

Задание 1. Кейс «Первый шаг в профессию»

Описание ситуации: Максим – ученик 10 класса. Родители говорят ему, что уже необходимо определяться с дальнейшей профессией, поскольку есть ряд ВУЗов, к поступлению в которые надо готовиться заранее. Максим хорошо умеет рисовать и, в принципе, подумывает о том, что мог бы учиться на архитектора или дизайнера, но художественную школу молодой человек не заканчивал, он «самоучка».

На данный момент всерьез он еще не изучал, какие ВУЗы готовят таких специалистов в Санкт-Петербурге, и какие вступительные испытания придется проходить. Кроме того, что у Максима есть художественные способности, он достаточно прилично владеет английским языком, интересуется робототехникой и судостроением.

Задание:

1. Проанализируйте рынок образовательных услуг в направлении тех специальностей, которые могли бы заинтересовать Максима.

2. Подготовьте ваши рекомендации для будущего выпускника.

– Какие программы в каких ВУЗах могли бы быть интересными Максиму?

– Что от него потребуется, чтобы подготовиться к поступлению?

Рекомендация к ответу – Участие в Дне открытых дверей университета.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.4 «Методики создания тестирующей ситуации», выполняемых в рамках **практической подготовки**, (трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала)

Задание 1. Разработайте авторскую методику создания тестирующей ситуации.

Задание 2. Опишите психологическую характеристику личности сокурсника, начиная с указания персональных данных (фамилия, имя и отчество, дата рождения, место жительства, сведения о членах семьи и особенностях семейного воспитания) и далее по предлагаемой структуре: склонности и интересы; способности личности; особенности темперамента и характера; отношение человека к себе; отношение человека к другим людям; отношение человека к работе.

7.2.2 Задания творческого уровня

Выполнение творческих заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания выполняемого в рамках **практической подготовки**, (трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала) по теме 3.2 «Подбор коллектива на основе данных психодиагностики»

Задание 1. Подберите технологии и методы оценки интересов и склонностей личности сотрудника организации.

Задание 2. Подберите технологии и методы оценки профессиональных способностей личности сотрудника организации.

Задание 3. Подберите технологии и методы оценки интеллектуального уровня личности сотрудника организации.

Задание 4. Подберите технологии и методы оценки мотивационно-волевых способностей сотрудников.

Задание 5. Подберите технологии и методики оценки когнитивных способностей сотрудников. Какова специфика применения данных методик

7.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме).

7.3.1 Типовые тестовые задания по разделам

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования к разделу 1 «Общие понятия теории психодиагностики»

1. Работы, каких двух исследователей стояли у истоков метода тестирования:

- Э. Крепелина и А. Бине;
- П. Жане и Ф. Гальтона;
- Ф. Гальтона и Дж. Кеттелла;
- Ф. Гальтона и А. Бине.

2. Кто предложил исследование памяти методом пиктограммы:

- С.Л. Рубинштейн;
- А.Р. Лурия;
- Т. Рибо;
- В.Б. Зейгарник.

3. Какой из подходов учитывает уникальность и своеобразие личности

?

- Проективный подход
- Субъективный подход
- Номотетический подход
- Идеографический подход

4. Принцип ответственности предполагает:

- ответственность психолога-диагноста за выполнение квалифицированного психодиагностического обследования. Психодиагност берется за решение тех задач и вопросов, по которым он профессионально осведомлен

- ответственность психолога-диагноста за сохранение психического и физического здоровья, эмоционально-соматического комфорта, социального благополучия обследуемого в процессе диагностики

- ответственность психолога-диагноста за оценку клиента. В процессе диагностики психолог-диагност беспристрастен, независимо от того, какое субъективное впечатление производит обследуемый своим внешним видом, умозаключениями, социальной позицией, независимо от его индивидуальной истории жизни и пережитых событий

- ответственность психолога-диагноста за неразглашение результатов диагностики без персонального согласия на это диагностируемого

5. Для измерения темперамента не используется :

- Опросник Плутчика
- Опросник Стреляу
- Опросник Павлова
- Опросник Айзенка

6. Надежность методики отражает :

- Способность измерять действительный уровень развития психического свойства

- Свойство выборочной совокупности представлять генеральную совокупность

- Устойчивость во времени полученных результатов
- Точность измеряемого психологического свойства

7. Наиболее точными и ясными по содержанию в психодиагностике являются :

- Объективные тесты
- Опросники
- Субъективное шкалирование
- Психофизиологические методы

8. Основное, что пишется по результатам диагностики ...

- Ответы испытуемого
- Интерпретация и выводы
- Рекомендации
- Результаты тестирования

9. К неформализованным методам исследования личности не относят :

- Метод наблюдения
- Метод анализа продуктов деятельности
- Метод психофизиологический
- Метод клинической беседы

10. Основной целью опросника является ...

- Предварительное ознакомление с личностью испытуемого
- Нахождение соответствий между определенными психологическими показателями

- Диагностика личностных особенностей испытуемого
- Отбор испытуемых

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
к разделу 2 «Информационно-коммуникационные технологии в
психодиагностике»

1. Как называется независимость опросника от внутренних факторов?

- стандартность
- надежность
- валидность

2. Как называется независимость методики от качеств исследователя?

- стандартность
- надежность
- репрезентативностью

3. При каких обстоятельствах возникает наибольшая вероятность ложных результатов исследования?

- когда разъясняют инструкцию;
- когда объясняют значение непонятных терминов;
- когда дают комментарии по выполнению заданий.

4. Наибольшая вероятность ложных результатов исследования возникает в том случае, если у испытуемого высокий уровень...

- мотивации самоуважения
- мотивации самоутверждения
- мотивации одобрения

5. Возникающее сходство реакций испытуемого по разным пунктам психодиагностической методики называется...

- надежностью форм
- ретестовой надежностью
- надежностью-согласованностью

6. При каком предмете диагностики невозможно получить ретестовую надежность?

- высших психических функций
- функциональных состояний
- темперамента

7. Для оценки чего используется разделение вопросов ПДМ на две равные части?

- надежности параллельных форм
- ретестовой надежности
- надежности-согласованности

8. Ретестовая надежность психодиагностической методики прежде всего используется для методик:

- тестирования разных выборок испытуемых
- тестирования одной выборки испытуемых
- тестирования репрезентативных выборок испытуемых

9. Как называется устойчиво фиксируемая воспроизводимость результатов психодиагностической методики?

- надежность формы
- ретестовая надежность
- надежность-константность

тест 10. Какие тесты при оценке их надежности и валидности составляют наибольшее затруднение?

- интеллекта/IQ
- способностей
- достижений

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
к разделу 3 «Социализация, профориентация и профессионализация
персонала»

1. «Формирование... внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» – это:

- одна из задач профессионального самоопределения
- основной метод профессионального самоопределения
- главная цель профессионального самоопределения

2. Выделите психологические проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности:

- рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии
- рассогласование реального и идеального «Образа-Я»
- неадекватная самооценка
- рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора

3. Индивидуальная ситуация выбора профессии (проектирование профессионального жизненного пути и, прежде всего, его «старта») при всем разнообразии у каждого старшеклассника конкретных жизненных обстоятельств имеет некоторую общую структуру. Сколько важнейших типов обстоятельств выделил в этой структуре Е.А. Климов?

- 8
- 10
- 5

4. Индивидуальная ситуация выбора профессии (проектирование профессионального жизненного пути и, прежде всего, его «старта») при всем разнообразии у каждого старшеклассника конкретных жизненных обстоятельств имеет некоторую общую структуру. Сколько важнейших типов обстоятельств выделил в этой структуре Е.А. Климов?

- 5

- 8
- 10

5. Какие из обстоятельств ситуации выбора профессии не включены Е.А. Климовым в 8-факторную модель выбора профессии?

- способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности
- уровень информированности старшеклассника о выбранной профессии
- рыночный уровень заработных плат по выбранной профессии

6. Кому принадлежит следующее высказывание: «сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации»

- Маркова А.К
- Климов Е.А
- Пряжников Н.С

7. Кто из отечественных психологов разработал модель «активизирующий профконсультации»?

- Н.С. Пряжников
- Е.А. Климов
- А.К. Маркова
- Л.И. Божович

8. Мотивация профессионального самоопределения включает в себя два основных компонента. Назовите их.

- интересы и склонности старшеклассника
- потребности в профессиональном самоопределении и мотивы выбора профессии
- мотивы, побуждающие осваивать профессию и реализация конкретных действий по самоопределению в выбранной профессии

9. Профессиональное самоопределение – это:

- деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития
- способность самостоятельно и осознанно находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации

– успешное освоение выбранной профессиональной деятельности

10. Что является результатом профессионального самоопределения старшего школьника (с точки зрения самого школьника)?

– личный профессиональный план реалистичный и положительно эмоционально окрашенный

– профессиональная мечта

осознанный выбор профессии

7.3.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Таблица 11 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-1.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	1.1 Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика персонала»	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Понятие предмета «Психологическое тестирование»	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Структура и содержание предмета »	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	1.2 Системный подход к изучению личности сотрудника	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Личность сотрудника	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Системный подход к изучению личности сотрудника	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.1 Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Современные информационные технологии решения профессиональных задач на производстве	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Современные программные средства решения профессиональных задач на производстве	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	2.2 Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	ых задач на производстве		
		Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Методологические основы тестирования	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.3 Ситуативное тестирование	Возможности и ограничения тест-методов	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Ситуативное тестирование	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.4 Методики создания тестирующей ситуации	Ситуационно-поведенческих тесты при отборе, найме и оценке персонала	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Методика составления тестов	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	3.1 Социализация, профориентация и профессионализация персонала	Технология составления тестирующей ситуации	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Социализация, и профориентация персонала	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	3.2 Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	Профессионализация персонала	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Особенности компьютерной психодиагностики и	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Профессионально важные качества	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
			Итого	120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины¹*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 40 мин.

1. Работы, каких двух исследователей стояли у истоков метода тестирования:

- Э. Крепелина и А. Бине;
- П. Жане и Ф. Гальтона;
- Ф. Гальтона и Дж. Кеттелла;
- Ф. Гальтона и А. Бине.

2. Кто предложил исследование памяти методом пиктограммы:

- С.Л. Рубинштейн;
- А.Р. Лурия;
- Т. Рибо;
- В.Б. Зейгарник.

3. Какой из подходов учитывает уникальность и своеобразие личности ?

- Проективный подход
- Субъективный подход
- Номотетический подход
- Идеографический подход

4. Принцип ответственности предполагает:

- ответственность психолога-диагноста за выполнение квалифицированного психодиагностического обследования. Психодиагност берет за решение тех задач и вопросов, по которым он профессионально осведомлен

- ответственность психолога-диагноста за сохранение психического и физического здоровья, эмоционально-соматического комфорта, социального благополучия обследуемого в процессе диагностики

- ответственность психолога-диагноста за оценку клиента. В процессе диагностики психолог-диагност беспристрастен, независимо от того, какое субъективное впечатление производит обследуемый своим внешним видом, умозаключениями, социальной позицией, независимо от его индивидуальной истории жизни и пережитых событий

- ответственность психолога-диагноста за неразглашение результатов диагностики без персонального согласия на это диагностируемого

5. Для измерения темперамента не используется :

- Опросник Плутчика
- Опросник Стреляу
- Опросник Павлова
- Опросник Айзенка

6. Надежность методики отражает :

- Способность измерять действительный уровень развития психического свойства

- Свойство выборочной совокупности представлять генеральную совокупность

- Устойчивость во времени полученных результатов

- Точность измеряемого психологического свойства

7. Наиболее точными и ясными по содержанию в психодиагностике являются :

- Объективные тесты
- Опросники
- Субъективное шкалирование
- Психофизиологические методы

8. Основное, что пишется по результатам диагностики ...

- Ответы испытуемого
- Интерпретация и выводы
- Рекомендации
- Результаты тестирования

4. К неформализованным методам исследования личности не относят :

- Метод наблюдения
- Метод анализа продуктов деятельности
- Метод психофизиологический
- Метод клинической беседы

5. Как называется независимость методики от качеств исследователя?

- стандартность
- надежность
- репрезентативностью

6. Какие тесты при оценке их надежности и валидности составляют наибольшее затруднение?

- интеллекта/IQ
- способностей
- достижений

7. Выделите психологические проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности:

- рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии
- рассогласование реального и идеального «Образа-Я»
- неадекватная самооценка
- рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора

8. Кто из отечественных психологов разработал модель «активизирующий профконсультации»?

- Н.С. Пряжников
- Е.А. Климов
- А.К. Маркова
- Л.И. Божович

9. Профессиональное самоопределение – это:

- деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития
- способность самостоятельно и осознано находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации
- успешное освоение выбранной профессиональной деятельности

10. _____ – наука и практика постановки психологического диагноза с помощью специально разработанных средств. Методы и

методики данной науки позволяют определить наличие и измерить степень выраженности психологических признаков у человека или группы людей.

11. _____ – это процесс исследования и контроль качества, который состоит из планирования, проектирования, собственно проверки и анализа ее результатов.

12. _____ (от англ. слова test - проверка, задание) – система заданий, позволяющих измерить уровень знаний, степень развития определенных психологических качеств, способностей. Это стандартизованное испытание, позволяющее количественно выразить оценку тех или иных результатов.

13. _____ – это способность теста получать результаты, соответствующие поставленной цели. Показывает, насколько хорошо тест делает то, для чего он был создан.

14. _____ теста – это крайне сложное и многоплановое понятие, одна из основных функций которого – оценить постоянство показателей тестовых испытаний.

15. _____ – это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

16. _____ – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.

17. Специальное _____ обеспечение представляет собой совокупность программ, используемых для решения определенного класса задач.

18. _____ тест – это придуманный и, по необходимости, замаскированный от испытуемого тест, в котором оцениваемый человек ставится в ситуацию, воспроизводящую реальные жизненные условия.

7.4 Теоретические вопросы к экзамену (для оценки знаний)

Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики

1. Предмет и структура психодиагностики.
2. Возникновение психодиагностики как науки и основные этапы ее развития.
3. Выборка как характеристика, применяемая для оценки качества используемых в психодиагностике методик.
4. Определение надежности методики.
5. Понятие валидности методики.
6. Нормы, проблема стандартизации в психодиагностике и пути ее разрешения.
7. Системный подход к изучению личности сотрудника.

Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике

8. Понятие теста и психологического тестирования. Виды тестов. Формы тестовых заданий.
9. Оценка когнитивных способностей сотрудников. Виды когнитивных способностей.
10. Методики оценки когнитивных способностей. Специфика применения.
11. Администрирование теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра.
12. Тест прогрессивных матриц Дж. Равена.
13. Администрирование методики «Тест интеллекта, свободный от влияния культуры» Р. Кеттелла.
14. Администрирование теста технического мышления (понимания) Дж. К. Беннета.
15. Оценка мотивационно - волевых способностей сотрудников.
16. Администрирование методики «Уровень субъективного контроля» (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткин).
17. Администрирование методики цветowych метафор (И. Л. Соломин).
18. Оценка коммуникативных способностей. Возможности и сферы применения.
19. Администрирование теста «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда.
20. Администрирование методики оценки эмоционального интеллекта Д. В. Люсина.
21. Администрирование методики «Калифорнийский психологический опросник».
22. Администрирование методики «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).
23. Личностные опросники и их характеристики.

24. Научные подходы к проблеме диагностики творческих способностей.

25. Тесты Е. П. Торренса на диагностику вербальной, образной, моторной креативности.

26. Анализ характеристик одаренных детей по Дж. Рензулли и Р. Хартману.

27. Методики диагностики интеллектуальных способностей индивида.

28. Тестирование моторных, визуальных и слуховых способностей.

29. Тестирование профессиональных способностей.

30. Тесты достижений: виды, практические примеры

31. Критериально-ориентированный тест.

32. Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения.

33. Психодиагностика черт личности.

Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала

34. Особенности компьютерной психодиагностики.

35. Использование компьютерных технологий в психодиагностике.

36. Достоинства и недостатки применения компьютерных технологий в психодиагностике.

37. Профессиограмма и психограмма. Соотношение понятий, структура.

38. Профессионально важные качества. Пример профессионально важных качеств какой-либо профессии.

39. Психологические методы при отборе и найме персонала.

40. Психологическая оценка резюме претендента на должность.

41. Наблюдение за поведением человека на собеседовании.

42. Беседа как метод оценки профессионально важных качеств. Возможности и ограничения.

43. Стандартизированное интервью в работе службы персонала. Возможности и специфика применения.

44. Структурированное интервью в работе службы персонала. Возможности и специфика применения.

45. Типы вопросов в беседе. Правила формулировки вопросов на собеседовании.

46. Форматы организации собеседований на должность: индивидуальная и групповая форма.

7.5 Экзамен


Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного индивидуального собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что каждый билет содержит: два теоретических вопроса (для оценки знаний). Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (20–25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20__–20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Психодиагностика персонала» <i>Профиль – Управление персоналом организации</i> <u>6</u> семестр / <u>7</u> семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КрИЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков
1. Предмет и структура психодиагностики. 2. Личностные опросники и их характеристика.		

Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.3 методических указаний.

Учебно-методическое издание

НАТАЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА АНИСИМОВА

ПСИХОДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Подписано в печать 02.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

61055

1,53 авт. л. 2,75 печ. л.

42

экз.

План издания 20__ г. № ^{п/п} КРИЖТ ИрГУПС
Протокол № от

Отпечатано в КРИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.