

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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)

УТВЕРЖДЕНА

приказ и.о. ректора

«07» июня 2021 г. № 80

Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра – разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 108 очная форма обучения: экзамен 6

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 4 (очная)

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т. ч. в форме ПП*	51	51
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34/4	34/4
Самостоятельная работа	21	21
Экзамен	36	36
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК

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



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «08» апреля 2021 г. № 9.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания об основных технологиях проведения оценки персонала;
2	сформировать у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации;
3	сформировать у обучающихся навыки применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
<p>Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли 	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности 	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.02.01 Кадровый менеджмент в государственном и муниципальном секторах
2	Б1.В.ДВ.02.02 Управление развитием кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
3	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
4	Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом
5	Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.02.01 Кадровый менеджмент в государственном и муниципальном секторах
2	Б1.В.ДВ.02.02 Управление развитием кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
3	Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
4	Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б1.В.ДВ.16.02 Экономика управления персоналом
7	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
8	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 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-2.3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-2.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	<p>Знать: значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом; сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик; основные технологии проведения оценки персонала</p> <p>Уметь: использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала; определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий), организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий; использовать результаты оценки персонала при формировании кадровой политики организации</p> <p>Владеть: навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала; навыками использования полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений; практическими навыками применения основных методов психодиагностики в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом</p>

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики						
1.1	Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика персонала»	6	2	4		3	ПК-2.3.2
1.2	Системный подход к изучению личности сотрудника	6	2	4		3	ПК-2.3.2
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	ПК-2.3.2
2.2	Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	6	2	4		3	ПК-2.3.2
2.3	Ситуативное тестирование	6	2	4		3	ПК-2.3.2
2.4	Методики создания тестирующей ситуации	6	2	4/2		2	ПК-2.3.2
3.0	Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала						
3.1	Социализация, профориентация и профессионализация персонала	6	2	4		2	ПК-2.3.2
3.2	Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	6	3	6/2		2	ПК-2.3.2
	Итого	6	17	34	–	21	ПК-2.3.2
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	6	36				ПК-2.3.2

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ

ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Васильева И. В.	Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/viewer/psihodiagnostika-personala-495640#page/8	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100 % онлайн
6.1.1.2	Капранова М. В.	Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=572173	Москва : Берлин : Директ-Медиа, 2019	100 % онлайн

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.irkups.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://dcenti.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 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lectio» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности,</p>

	<p>пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Психодиагностика персонала» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося.</p> <p>На самостоятельную работу отводится 21 час по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения домашних заданий. Для студентов заочной формы обучения предусмотрена контрольная работа (КР). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очной формы обучения выполняет: 6 семестр ИДЗ Проработка лекционного курса и изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу заключается в повторении ранее изученных и самостоятельное изучение разделов рабочей программы, в результате чего студент должен законспектировать материал. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, включает изучение разделов рабочей программы и выполнение краткого конспекта по рекомендуемой литературе, усвоить основные понятия и сделать выводы. Задания и материал самостоятельной работы студентов размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение № 1 к рабочей программе
Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

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.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Психодиагностика персонала» участвует в формировании компетенции:
ПК-2.3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки.

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-2.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

2	3-4	Текущий контроль	1.2 Системный подход к изучению личности сотрудника	ПК-2.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	4	Текущий контроль	Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики	ПК-2.3.2	Тестирование (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-2.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	7-8	Текущий контроль	2.2 Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	ПК-2.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	2.3 Ситуативное тестирование	ПК-2.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	2.4 Методики создания тестирующей ситуации	ПК-2.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	12	Текущий контроль	Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике	ПК-2.3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
			Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала		
9	13-14	Текущий контроль	3.1 Социализация, профориентация и профессионализация персонала	ПК-2.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
10	15	Текущий контроль	3.2 Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	ПК-2.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)
11	16	Текущий контроль	Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала	ПК-2.3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
12	17	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики Раздел 2. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала.	ПК-2.3.2	Тестирование (компьютерные технологии) Теоретические вопросы (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная («зачтено» и «не зачтено») и четырехбалльная шкала («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	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. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
5	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине Перечень теоретических вопросов к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена.

Шкала оценивания уровня освоения компетенций

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	Минимальный

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
	ответе на дополнительные вопросы	
«неудовлетворительно»	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 несформированы

Критерии и шкала оценивания тестирования

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно 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
«неудовлетворительно»	не зачтено	Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ Не было попытки выполнить задание

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	зачтено	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»		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
«неудовлетворительно»	не зачтено	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при

		решении задач в рамках усвоенного учебного материала
--	--	--

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.
«неудовлетворительно»	не зачтено	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

Критерии и шкала оценивания тестов по разделам

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

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы 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

3.2 Типовые тестовые задания

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся.

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)).

3.2.1 Типовые тестовые задания по разделам

Ниже приведены образцы типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

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 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

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 лично 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 осознано 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

3.2.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование по дисциплине проводится в рамках промежуточного контроля по дисциплине. Тест по дисциплине формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Структура тестовых материалов по дисциплине «Психодиагностика персонала»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.3.2 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 «Психодиагностика персонала»	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
	2.2 Методологические	Основные понятия	Знание	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
	основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	Методологические основы тестирования	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Возможности и ограничения тест-методов	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.3 Ситуативное тестирование	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Ситуативное тестирование	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Ситуационно-поведенческих тесты при отборе, найме и оценке персонала	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.4 Методики создания тестирующей ситуации	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Методика составления тестов	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Технология составления тестирующей ситуации	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	3.1 Социализация, профориентация и профессионализация персонала	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Социализация, и профориентация персонала	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Профессионализация персонала	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	3.2 Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Особенности компьютерной психодиагностики	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Профессионально важные качества	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
				Итого

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 дисциплины*

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 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

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.

3.3 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

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 по выбранному направлению.

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.

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

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.

3.4 Перечень теоретических вопросов 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. Эткинд).
17. Администрирование методики цветовой 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.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются тестовые задания разного уровня сложности.

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения


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 – <u>Кадровая безопасность организации и государственной службы</u></i> 6 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КриЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков
1. Предмет и структура психодиагностики. 2. Личностные опросники и их характеристика.		