

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. №266/1

Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки Управление персоналом организации
Программа подготовки прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника бакалавр
Форма обучения очная
Нормативный срок обучения 4 года
Кафедра-разработчик программы Менеджмент

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

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет, 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	36	36
Самостоятельная работа	54	92
Итого	108	108

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	изучить комплекс управленческих компетенций, позволяющий эффективно диагностировать психологические особенности сотрудников и коллективов
2	сформировать базовые навыки и умения в области психологического диагностирования персонала
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	узнать основные закономерности теории и практики толерантного восприятия мультикультурных коллективов; теоретические основы информационной и библиографической культуры; основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
2	научиться выстраивать деловые отношения в мультикультурном коллективе; воспринимать, анализировать и обобщать информацию с применением информационно-коммуникационных технологий; применять на практике принципы формирования систем трудовой адаптации
3	овладеть методами адекватной коммуникации в межкультурной, межличностной ситуации; основными методами обеспечения информационной безопасности; навыками внедрения программ трудовой адаптации персонала

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала» относится к вариативной части Блока Б1 и является дисциплиной по выбору	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
3	Б1.Б.17 «Организационное поведение»
4	Б1.В.16 «Организационная культура»
5	Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология»
6	Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент»
7	Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления»
8	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
9	Б1.Б.15 «Основы управления персоналом»
2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.12.01 «Международные аспекты управления персоналом»
2	Б1.В.ДВ.12.02 «Глобализированный подход к управлению персоналом»
10	Б1.В.10 «Управление персоналом организации»
	Б1.В.ДВ.08.01 «Мониторинг социально-трудовой сферы»
12	Б1.В.ДВ.08.02 «Исследование социальных отношений в коллективе»
13	Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»
14	Б2.В.04 (Пд) «Производственная – преддипломная»
15	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные понятия толерантного мировосприятия
Уметь	распознавать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия деловых партнеров
Владеть	начальными навыками межкультурной коммуникации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные закономерности теории и практики толерантного восприятия мультикультурных коллективов
Уметь	выстраивать деловые отношения в мультикультурном коллективе
Владеть	методами адекватной коммуникации в межкультурной, межличностной ситуации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	комплекс теоретических моделей толерантного мировосприятия
Уметь	выстраивать эффективные деловые отношения с представителями иных социальных страт, конфессий и культур
Владеть	методами вербальной и невербальной коммуникации в межкультурном диалоге

ОПК-10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные принципы построения и функционирования современных информационно-библиографических систем
Уметь	использовать информационно-библиографические системы для решения текущих задач
Владеть	начальными навыками обеспечения информационной безопасности
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	теоретические основы информационной и библиографической культуры
Уметь	воспринимать, анализировать и обобщать информацию с применением информационно-коммуникационных технологий
Владеть	основными методами обеспечения информационной безопасности
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	тенденции и тренды развития международных информационно-библиографических систем
Уметь	уверенно использовать информационно-коммуникационные системы для решения задач управления персоналом
Владеть	методами комплексного обеспечения информационной безопасности в управлении персоналом

ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	элементарные законы и правила социализации, профориентации и профессионализации персонала
Уметь	распознавать и анализировать процессы трудовой адаптации персонала
Владеть	навыками анализа и самоанализа процессов адаптации и профессионализации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
Уметь	применять на практике принципы формирования систем трудовой адаптации
Владеть	навыками внедрения программ трудовой адаптации персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	современные теоретические модели, описывающие процессы социализации, профориентации и профессионализации персонала
Уметь	разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала
Владеть	комплексом навыков формирования систем трудовой адаптации персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основные закономерности теории и практики психодиагностических методик
2	содержание понятийно-категориального аппарата дисциплины «Психодиагностика персонала»
3	основные подходы к измерению индивидуально-психологических особенностей человека
Уметь	
1	выбирать диагностические методики, наиболее подходящие для решения той или иной практической или исследовательской задачи
2	самостоятельно проводить диагностическое обследование
3	оформлять протоколы обследования
Владеть	
1	подбора диагностического инструментария для решения конкретных практических задач; проведения процедуры исследования
2	оформления протоколов обследования
3	обработки (количественной и качественной) и интерпретации результатов исследования

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1 Общие понятия теории психодиагностики			ОК-6, ОПК-10	
1.1	Понятие, структура и содержание предмета «Основы психодиагностики персонала». Системный подход к изучению личности сотрудника /Лек/	6	2	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Э1
1.2	Основные факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения,	6	4	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Э1

	личностные качества) /Пр/				
1.3	Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения /Лек/	6	2	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Э1
1.4	Опросники и их особенности. Специальные опросники для измерения парциальных векторов личности сотрудника /Пр/	6	4	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Э1
1.5	Опросник Майерс-Бриггс. Опросник ММРІ /Ср/	6	18	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.1, Э1
	Раздел 2 Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике	6		ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.1, Л4, Э1
2.1	Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов /Лек/	6	2	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.1, Л4, Э1
2.2	Проективные методы тестирования. Методика ТАТ и ее разновидности. Цветовой личностный тест Люшера и его применение для психодиагностики персонала. Другие проективные методы /Пр/	6	4	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.1, Л4, Э1
2.3	Ситуативное тестирование. Методики создания тестирующей ситуации /Лек/	6	2	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.2, Л4, Э1
2.4	Измерение стрессоустойчивости. Измерение коммуникативных навыков /Пр/	6	4	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.2, Л4, Э1
2.5	Разработка и валидизация методик ситуативного тестирования /Ср/	6	18	ОК-6, ОПК-10	Л1.1, Л2.2, Л3, Л4, Э14.
	Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала	6		ОК-6, ОПК-10, ПК-4	
3.1	Подбор коллектива на основе данных психодиагностики /Лек/	6	2	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2
3.2	Прогноз процессов социализации на основе данных психодиагностики /Пр/	6	4	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Э2
3.3	Визуальная психодиагностика, ее возможности /Лек/	6	2	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Э2
3.4	Распознавание базовых векторов личности /Пр/	6	4	ОК-6, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Э2
3.5	Диагностика типа организационной культуры /Лек/	6	2	ОК-6, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Э2
3.6	Прогноз процесса профессионализации и профориентация по данным диагностики организационной культуры личности /Пр/	6	4	ОК-6, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Э2
3.7	Распознавание характера и прогноз социализации по данным психодиагностики /Ср/	6	10	ОК-6, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Л3, Л4, Э2
3.8	Поиск адекватных методик психодиагностики с использованием современных библиографических и информационных систем /Лек/	6	2	ОК-6, ПК-4	Л1.1, Л2.1, Л3, Л4, Э2
3.9	Подбор методик психодиагностики для решения задач подбора и отбора персонала /Пр/	6	4	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Л3, Л4
3.10	Валидность методик психодиагностики и информационная безопасность /Лек/	6	2	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Л3, Л4
3.11	Кадровые риски при использовании неадекватных диагностических методик /Пр/	6	4	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Л3, Л4
3.12	Разработка систем профессиональной адаптации персонала (Ср)	6	8	ОПК-10, ПК-4	Л1.1, Л2.2, Л3, Л4, Э1

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, 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
Л1.1	Касимова, Э.Г.	Психодиагностика : учебное пособие [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272482	Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. - 155 с.	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Лисовская, Н.Б..	Психология кадрового менеджмента : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428	Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. - 224 с.	100% онлайн
Л2.2	Черная, Е.Б.	Основы профессиональной психодиагностики : учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454	Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 262 с.	100% онлайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Анцупов, А.Я.	Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие - ISBN 978-5-238-01445-6 [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137	Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с.	100% онлайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы лекционных занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.3	Зайковская А.А.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э.1	Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие www.vvsu.ru/files/9407D192-E167-4FED-B9C6-08C3A03B1759.pdf/			
Э.2	http://www.effecton.ru/ - Психологические тесты и развивающие программы Effecton			

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.1.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru
6.3.1.2	Консультант + РИЦ № 166 регистрационный номер: 157983, 62850. 01.01.2016

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, 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. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. 5 (по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 4).
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, 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. Уделить внимание следующим понятиям: Культура, организационная культура, типология организационных культур, коммуницирование, деловое общение, целенаправленное общение, планирование процесса общения, мультикультурность, толерантность, межкультурные конфликты и т.д.
Практические (семинарские) занятия	На семинарских занятиях закрепляются теоретические знания с учетом профессиональных предпочтений в проблемной области этой дисциплины. Формы занятий выбираются соответственно темам работ. Предусматриваются тренинги навыков разного рода по целям и по форме. Обучающийся выступает попеременно или одновременно в ролях: объекта эксперимента или экспериментатора; специалиста-эксперта; менеджера - лица, принимающего решение; лица, проводящего личностный, профессиональный самоанализ. Поэтому занятия в зависимости от темы и предпочтений магистрантов организуются по-разному, а именно: – как тренировки навыков оценки; – разбор, анализ ситуации, инцидентов, фактов, социальных явлений, процессов; – освоение приемов деловых игр и принятия в ходе их управленческих решений или установки на групповые нормы, ценности; – тренинг; – усвоение навыка подбора команды, разделение труда, управления им; – согласование формально заданной и неформальной ролевых структур в группе в зависимости от вида деятельности; – обучение методам групповой дискуссии и т.д.
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой	

дисциплины , размещен в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, 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. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Реферат	Реферат – краткое письменное изложение материала по определенной теме, выполняется; цель – привить обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования умения подбора и изучения литературных источников, используя при этом дополнительную научную, методическую и периодическую литературу. Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата (Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции).
Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)
Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; Комплект– 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
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала»**

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала» участвует в формировании компетенции:

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

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

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно	Б1.Б.08 Политология	4	2
		Б1.Б.12 Социология	5	3
		Б1.В.16 Организационная культура	6	3

	воспринимаемая социальная, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	3
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	7	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	7	4
		Б1.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы	8	5
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Б1.Б.28 Информатика	1	1
		Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадры"	5	3
		Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"	5	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
		Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	2	2
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы	8	5
ПК-4	знанием основ	Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	1

социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	1
	Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	3
	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	3
	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	3
	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	2
	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	2
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Раздел 1 Общие понятия теории психодиагностики Раздел 2 Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала	Минимальный уровень освоения	Знать необходимый минимум правил и закономерностей делового коммуницирования
				Уметь грамотно выполнять основные приемы входа и выхода из контакта при деловом коммуницировании
				Владеть: элементарными навыками межкультурного коммуницирования
			Базовый уровень	Знать основные закономерности вербальных и

			освоения	<p>невербальных аспектов коммуникации в письменной и устной форме</p> <p>Уметь анализировать процессы коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии</p> <p>Владеть методами адекватной коммуникации в межъязыковой, межкультурной и межличностной ситуации</p>
			Высокий уровень освоения	<p>Знать стилеобразующие и нюансные закономерности делового коммуницирования в письменной и устной форме</p> <p>Уметь использовать как когнитивные, так и аффективные приемы достижения целей делового коммуницирования</p> <p>Владеть методами подстройки к особенностям культуры партнера в процессе межкультурного коммуницирования</p>
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи	Раздел 1 Общие понятия теории	Минимальный уровень	Знать основные принципы построения и

<p>профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	<p>психодиагностики</p> <p>Раздел 2 Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике</p> <p>Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала</p>	<p>освоения</p>	<p>функционирования современных информационно-библиографических систем</p>
			<p>Уметь использовать информационно-библиографические системы для решения текущих задач</p>
			<p>Владеть начальными навыками обеспечения информационной безопасности</p>
		<p>Базовый уровень освоения</p>	<p>Знать теоретические основы информационной и библиографической культуры</p>
			<p>Уметь воспринимать, анализировать и обобщать информацию с применением информационно-коммуникационных технологий</p>
			<p>Владеть основными методами обеспечения информационной безопасности</p>
<p>Высокий уровень освоения</p>	<p>Знать тенденции и тренды развития международных информационно-библиографических систем</p>		

				<p>Уметь уверенно использовать информационно-коммуникационные системы для решения задач управления персоналом</p> <p>Владеть методами комплексного обеспечения информационной безопасности в управлении персоналом</p>
ПК-4	<p>знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Раздел 1 Общие понятия теории психодиагностики</p> <p>Раздел 2 Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике</p> <p>Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала</p>	Минимальный уровень освоения	<p>Знать элементарные законы и правила социализации, профориентации и профессионализации персонала</p> <p>Уметь распознавать и анализировать процессы трудовой адаптации персонала</p> <p>Владеть навыками анализа и самоанализа процессов адаптации и профессионализации</p>
			Базовый уровень освоения	<p>Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала</p> <p>Уметь применять на практике принципы формирования систем трудовой адаптации</p>

				Владеть навыками внедрения программ трудовой адаптации персонала
			Высокий уровень освоения	Знать современные теоретические модели, описывающие процессы социализации, профориентации и профессионализации персонала
				Уметь разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала
				Владеть комплексом навыков формирования систем трудовой адаптации персонала

Программа контрольно-оценочных мероприятий

за период изучения дисциплины Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала

№	неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1-2	Текущий контроль	Основные факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения, личностные качества)	ОК-6, ОПК-10 Собеседование (устно)
2	3-4	Текущий контроль	Опросники и их особенности. Специальные опросники для измерения парциальных векторов личности сотрудника	ОК-6, ОПК-10 Задание реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Проективные методы тестирования. Методика ТАТ и ее разновидности.	ОК-6, ОПК-10 Собеседование (устно)

			Цветовой личностный тест Люшера и его применение для психодиагностики персонала. Другие проективные методы		
4	7-8	Текущий контроль	Измерение стрессоустойчивости. Измерение коммуникативных навыков	ОК-6, ОПК-10	Собеседование (устно) Деловая игра (устно)
5	9-10	Текущий контроль	Прогноз процессов социализации на основе данных психодиагностики	ОПК-10, ПК-4	Собеседование (устно)
6	11-12	Текущий контроль	Распознавание базовых векторов личности	ОК-6, ПК-4	Собеседование (устно)
7	13-14	Текущий контроль	Прогноз процесса профессионализации и профориентация по данным диагностики организационной культуры личности	ОК-6, ПК-4	Собеседование (устно)
8	14-15	Текущий контроль	Подбор методик психодиагностики для решения задач подбора и отбора персонала	ОПК-10, ПК-4	Деловая игра (устно)
9	15-16	Текущий контроль	Кадровые риски при использовании неадекватных диагностических методик	ОПК-10, ПК-4	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания

заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
3	Собеседование	<p>Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объёма знаний обучающегося по определённому разделу, теме, проблеме и т.п.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
5	Задание репродуктивного уровня (письменно)	<p>Различают задачи и задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определённого раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся. Тренировочные самостоятельные работы выполняются по образцу: решение задач, заполнение таблиц, схем и т.д. Познавательная деятельность студента проявляется в узнавании, осмыслении, запоминании. Цель такого рода работ - закрепление знаний, формирование умений, навыков; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать 	Комплект заданий репродуктивного уровня

		<p>и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. В ходе таких работ происходит перестройка решений, составление плана, тезисов, аннотирование, презентация. На этом уровне могут выполняться рефераты. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;</p> <p>– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Требуется анализа проблемной ситуации, получения новой информации. Студент должен самостоятельно произвести выбор средств и методов решения (учебно-исследовательские задания).</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	
--	--	---	--

Промежуточная аттестация

5	Зачет	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине.</p> <p>Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся</p>	<p>Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам</p>
---	-------	---	--

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце первого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	<p>Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы</p>	Высокий

«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач 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. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

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

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий **реконструктивного** уровня (в

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»	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»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Критерии и шкала оценивания результатов ответов на вопросы **собеседования**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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 Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания результатов участия в **деловой (ролевой) игре**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими

«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

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

3.1 Типовое контрольное задание для проведения собеседования

Тема 1 Раздел 1 Понятие, структура и содержание предмета «Основы психодиагностики персонала».

Вопросы для подготовки

1. Системный подход к изучению личности сотрудника.
2. Основные факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения, личностные качества)
3. Общие понятия теории психодиагностики
4. Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике
5. Социализация, профориентация и профессионализация персонала

Перечень вопросов для проведения собеседования

1. Понятие, структура и содержание предмета «Основы психодиагностики персонала». Системный подход к изучению личности сотрудника /
2. Основные факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения, личностные качества)
3. Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения
4. Опросники и их особенности. Специальные опросники для измерения парциальных векторов личности сотрудника
5. Опросник Майерс-Бриггс. Опросник ММРІ
6. Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов
7. Проективные методы тестирования.
8. Методика ТАТ и ее разновидности.
9. Цветовой личностный тест Люшера и его применение для психодиагностики персонала.
10. Другие проективные методы
11. Ситуативное тестирование. Методики создания тестирующей ситуации
12. Измерение стрессоустойчивости.
13. Измерение коммуникативных навыков
14. Разработка и валидизация методик ситуативного тестирования
15. Подбор коллектива на основе данных психодиагностики

16. Прогноз процессов социализации на основе данных психодиагностики
17. Визуальная психодиагностика, ее возможности
18. Распознавание базовых векторов личности
19. Диагностика типа организационной культуры
20. Прогноз процесса профессионализации и профориентация по данным диагностики организационной культуры личности
21. Распознавание характера и прогноз социализации по данным психодиагностики
22. Поиск адекватных методик психодиагностики с использованием современных библиографических и информационных систем
23. Подбор методик психодиагностики для решения задач подбора и отбора персонала
24. Валидность методик психодиагностики и информационная безопасность
25. Кадровые риски при использовании неадекватных диагностических методик
26. Разработка систем профессиональной адаптации персонала

3.2. Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Тема 2. Опросники и их особенности. Специальные опросники для измерения парциальных векторов личности сотрудника

Комплект разноуровневых задач (заданий)

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОК-6, ОПК-10

1 Задачи репродуктивного уровня

Задача (задание) 1 дайте словарное определение понятия «опросник»

Задача (задание) 2 расшифруйте понятие «парциальный вектор личности»

Задача (задание) 3 перечислите парциальные векторы личности, которые можно измерять при найме на работу (в рамках законодательства)

2 Задачи реконструктивного уровня

Задача (задание) 1 назовите основные исторические этапы становления психодиагностики как самостоятельной дисциплины

Задача (задание) 2 воспроизведите концепцию, лежащую в основе теста Айзенка

Задача (задание) 3 воспроизведите теоретическую основу теста Майерс-Бриггс

3 Задачи творческого уровня

Задача (задание) 1 сформулируйте и обоснуйте свою точку зрения на проблему ограниченности применимости тестирования

Задача (задание) 2 сформулируйте и обоснуйте свою точку зрения на перспективы развития опросников на базе компьютерных технологий

Задача (задание) 3 проанализируйте свой опыт прохождения тестирования в различных ситуациях

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если .

Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках	Высокий уровень освоения компетенции
--	--------------------------------------

учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый уровень освоения компетенции
Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный уровень освоения компетенции

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов

Составитель _____ А.А. Зайковская

3.3 Типовое задание для проведения ролевой игры

Деловая (ролевая) игра

«Ситуативное тестирование»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОК-6, ОПК-10

1 Тема (проблема) Разработка и валидизация методик ситуативного тестирования

2 Концепция игры: Методики создания тестирующей ситуации для измерения стрессоустойчивости и коммуникативных навыков

3 Роли:

- «Кадровик»;
- «Соискатель рабочего места 1»;
- «Соискатель рабочего места 2»;
- «Соискатель рабочего места 3»;
- «Консультант-психолог»;
- «Наблюдатели»
- «Эксперты»

4 Ожидаемые результаты: освоение учащимися компетенций ОК-6, ОПК-10 на базовом уровне

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если;

«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающимся даны в основном неправильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Составитель _____ А.А. Зайковская

3.4 Комплект заданий для проведения деловой игры

Деловая (ролевая) игра

«Прием на работу по итогам психологического тестирования»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ОПК-10, ПК-4

1 Тема (проблема): Валидность методик психодиагностики и информационная безопасность

2 Концепция игры: Подбор методик психодиагностики для решения задач подбора и отбора персонала

3 Роли:

- «Клиент кадрового агентства (заказчик)»;
- «Специалист кадрового агентства»;
- «Психолог-консультант»;
- «Клиенты кадрового агентства (соискатели рабочего места)»;
- «Эксперт-наблюдатель»;

4 Ожидаемый результат: освоение обучающимися компетенций ОПК-10 и ПК-4 на базовом и высоком уровне

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если;

«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающимся даны в основном неправильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Составитель _____ И.О. Фамилия

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1 Общие понятия теории психодиагностики

1. Понятие, структура и содержание предмета «Основы психодиагностики персонала». Системный подход к изучению личности сотрудника
2. Основные факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения, личностные качества)
3. Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения

4. Опросники и их особенности. Специальные опросники для измерения парциальных векторов личности сотрудника
5. Опросник Майерс-Бриггс. Опросник ММРІ /Срс/

Раздел 2 Информационно-коммуникационные технологии в психодиагностике

6. Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов
7. Проективные методы тестирования. Методика ТАТ и ее разновидности.
8. Цветовой личностный тест Люшера и его применение для психодиагностики персонала.
9. Другие проективные методы
10. Ситуативное тестирование.
11. Методики создания тестирующей ситуации
12. Измерение стрессоустойчивости.
13. Измерение коммуникативных навыков
14. Разработка и валидизация методик ситуативного тестирования

Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала

15. Подбор коллектива на основе данных психодиагностики
16. Прогноз процессов социализации на основе данных психодиагностики
17. Визуальная психодиагностика, ее возможности
18. Распознавание базовых векторов личности
19. Диагностика типа организационной культуры
20. Прогноз процесса профессионализации и профориентация по данным диагностики организационной культуры личности
21. Распознавание характера и прогноз социализации по данным психодиагностики
22. Поиск адекватных методик психодиагностики с использованием современных библиографических и информационных систем
23. Подбор методик психодиагностики для решения задач подбора и отбора персонала
24. Валидность методик психодиагностики и информационная безопасность
25. Кадровые риски при использовании неадекватных диагностических методик
26. Разработка систем профессиональной адаптации персонала

3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету

Продемонстрируйте умение:

- 3.7.1. распознавать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия деловых партнеров
- 3.7.2. выстраивать деловые отношения в мультикультурном коллективе
- 3.7.3. выстраивать эффективные деловые отношения с представителями иных социальных страт, конфессий и культур
- 3.7.4. использовать информационно-библиографические системы для решения текущих задач
- 3.7.5. воспринимать, анализировать и обобщать информацию с применением информационно-коммуникационных технологий
- 3.7.6. уверенно использовать информационно-коммуникационные системы для решения задач управления персоналом
- 3.7.7. распознавать и анализировать процессы трудовой адаптации персонала
- 3.7.8. применять на практике принципы формирования систем трудовой адаптации
- 3.7.9. разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала

3.8. Перечень типовых практических заданий к зачету

Продемонстрируйте владение:

- 3.8.1. начальными навыками межкультурной коммуникации
- 3.8.2. методами адекватной коммуникации в межъязыковой, межкультурной и межличностной ситуации
- 3.8.3. методами вербальной и невербальной коммуникации в межкультурном диалоге
- 3.8.4. начальными навыками обеспечения информационной безопасности
- 3.8.5. основными методами обеспечения информационной безопасности
- 3.8.6. методами комплексного обеспечения информационной безопасности в управлении персоналом
- 3.8.7. навыками анализа и самоанализа процессов адаптации и профессионализации
- 3.8.8. навыками внедрения программ трудовой адаптации персонала
- 3.8.9. комплексом навыков формирования систем трудовой адаптации персонала

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания репродуктивного уровня	<p>Выполнение заданий репродуктивного 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 не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия</p>
Задания реконструктивного уровня	<p>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 не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия</p>

Собеседование	<p>Собеседования, 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 не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия</p>
Деловая и/или ролевая игра	<p>Деловые (ролевые) игры, 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 не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия</p>
Тест	<p>Тестирование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее десяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

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

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

