ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «17» июня 2022 г. № 77

Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
экзамен 6 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

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

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 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, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.с.н., доцент, доцент, А.А. Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель 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, в том числе с использованием психодиагностического тестирования
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	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – 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	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
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. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – 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	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Дисциплина изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах
2	Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
3	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
4	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
5	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
6	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**

ПК-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-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом, в том числе особенности использования психодиагностического тестирования; сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик; основные технологии проведения оценки персонала
		Уметь: использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, в том числе психодиагностические тесты; 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
		Владеть: навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала, в том числе с использованием психодиагностических тестов; 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

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики.**						
1.1	Теоретические аспекты понятия «Психодиагностика персонала»	6	2	4	0	3	ПК-3.2
1.2	Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения	6	2	4	0	3	ПК-3.2
2.0	**Раздел 2. Психологическое тестирование.**						
2.1	Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	6	2	4	0	3	ПК-3.2
2.2	Виды психодиагностических методик	6	4	8/4	0	3	ПК-3.2
3.0	**Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала.**						
3.1	Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	6	4	8	0	6	ПК-3.2
3.2	Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	6	3	6	0	3	ПК-3.2
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	6	36				ПК-3.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34/4		21	

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 Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз.

		в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2022. — 122 с. — URL: https://urait.ru/bcode/495640 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 122 с. — URL: https://urait.ru/bcode/518162 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.3	Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Юрайт, 2024. — 353 с. — URL: https://urait.ru/bcode/544071 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Барсукова, С. А. Психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие / С. А. Барсукова. — Пенза : ПГУ, 2019. — 170 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/162296 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Кошелева, А. Н. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Юрайт, 2024. — 362 с. — URL: https://urait.ru/bcode/536915 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_7620_1504_2022_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.2.4	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-206 для проведения практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, компьютеры с подключением к сети Интернет, обеспечивающие доступ в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-210 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	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; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – 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. 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. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию 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. 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, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Психологическое тестирование» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. 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 как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. 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 удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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 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 «Психологическое тестирование» участвует в формировании компетенций:

ПК-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

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
6 семестр				
1.0	**Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики**			
1.1	Текущий контроль	Теоретические аспекты понятия «Психодиагностика персонала»	ПК-3.2	Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Психологическое тестирование**			
2.1	Текущий контроль	Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	ПК-3.2	Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Виды психодиагностических методик	ПК-3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
3.0	**Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала**			
3.1	Текущий контроль	Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
3.2	Текущий контроль	Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1 Общие понятия теории психодиагностики Раздел 2 Психологическое тестирование. Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала	ПК-3.2	Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

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

**ПП – практическая подготовка

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 четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

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

Текущий контроль

№	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 для собеседования по темам/разделам дисциплины
2	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (образец экзаменационного билета) к экзамену
2	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

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

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	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	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»	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	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы 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 Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями
«удовлетворительно»		При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий. При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены

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

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Теоретические аспекты понятия «Психодиагностика персонала»»

1 Психодиагностика персонала: понятие, структура и содержание предмета.

2 Системный подход к изучению личности сотрудника.

3 Основные факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения, личностные качества)

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

5 Опросник Майерс-Бриггс. Опросник MMPI

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения»

1 Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения

2 Варианты теста

3 Сферы использования теста

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов»

1 Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов

2 Проективные методы тестирования.

3 Методика ТАТ и ее разновидности.

4 Цветовой личностный тест Люшера и его применение для психодиагностики персонала.

5 Ситуативное тестирование.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Виды психодиагностических методик»

1 Методики создания тестирующей ситуации

2 Измерение стрессоустойчивости.

3 Измерение коммуникативных навыков

4 Разработка и валидизация методик ситуативного тестирования

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве»

1 Цифровые технологии в психодиагностике персонала

2 Компьютеризированные кейс-тесты: создание с использованием программ TestRail, TestLink

3 HR-боты

4 Геймификация

5 Приложения для оценки адаптанта

6 Корпоративный портал

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Подбор коллектива на основе данных психодиагностики»

1 Отбор и подбор и персонала с использованием цифровых технологий (Программа CS Polibase «Кадровое агентство, E-Staff, Резюмакс, Staffim.ru, Мегафон Рекрутика, Резюмакс, МегаФон Рекрутика и т.д.).

2 Мобильные приложения, облач-ные технологии и сервисы, job-сайты, социальные сети (LinkedIn, Профессионалы.ru, «Мой Круг», Facebook, «ВКонтакте», «Одноклассники», «Мой мир», Twitter).

3 Автоматическое тестирование кандидатов по тестам: SHL, Адизеса, Голлан-да, Шейна, DISC. Конструктор тестов в сервисе Proaction.

3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения»

Задание: По данным представленным в раздаточных материалах подготовьте список профессионально важных качеств по каждой представленной профессии. Определите степень значимости Тест Айзенка IQ в рамках каждой профессии.

Задание:

Подготовьте план работы по созданию тестирующей ситуации на определение профпригодности работника: поберите необходимые методики (в соответствии с требованиями, прописанными в раздаточном материале по каждой должности).

1 В работе секретаря-референта необходимы хорошие память, высокая концентрация внимания, быстрая переключаемость с одного вида деятельности на другой, активность, ответственность, умение устанавливать доброжелательный контакт с посетителями. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

2 Производственная фирма обратилась с просьбой провести отбор среди претендентов на руководящие должности. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно они?

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Виды психодиагностических методик»

Задание:

Подготовьте план работы по созданию тестирующей ситуации на определение профпригодности работника: поберите необходимые методики (в соответствии с требованиями, прописанными в раздаточном материале по каждой должности).

1 В работе секретаря-референта необходимы хорошие память, высокая концентрация внимания, быстрая переключаемость с одного вида деятельности на другой, активность, ответственность, умение устанавливать доброжелательный контакт с посетителями. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

2 Производственная фирма обратилась с просьбой провести отбор среди претендентов на руководящие должности. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно они?

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве»

Составьте таблицу на основе перечисленных ниже видов современные информационных технологий и программных средств решения профессиональных задач на производстве.

Наименование технологии	Краткая характеристика

1. Основные направления использования и перспективы развития информационных технологий в психодиагностике персонала.
2. Информационные технологии в процессе подбора персонала.
3. Информационные технологии в процессе адаптации персонала.
4. Информационные технологии в процессе аттестации персонала.
5. Информационные технологии в процессе оценки профессионального выгорания персонала.
6. «COMPLT1».
7. «KOLIBRI».
8. «ПЕДАГОГ».
9. «ПРОЕКТ».

10. «ТЕСТАНТИ».
11. «ZERKALO».
12. Системы: СМОЛ-Эксперт, АППК, ТЕСТАН, НОРТ ПРАКТИК, Эксперт+, СТАТУС, ПРОФЕССОР, ПРОФЕССОР-КАДРЫ.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Подбор коллектива на основе данных психодиагностики»

Задание: Подберите и кратко опишите 8 методик психодиагностики для решения нескольких задач в сфере подбора и отбора персонала.

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-3.2	Тема 1. Теоретические аспекты понятия «Психодиагностика персонала»	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 2. Тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 3. Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 4. Виды психодиагностических методик	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 6. Современные информационные технологии и программные средства решения профессиональных задач на производстве	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 7. Подбор коллектива на основе данных психодиагностики	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Итого	42 – ОТЗ 42 – ЗТЗ 84

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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

1. Основная задача психологической диагностики:

а) формирование личности;

б) **оценка результативности деятельности;**

в) **измерение различий между индивидами или реакциями одного индивида в разных условиях;**

г) установление обратной связи.

2. Автор социометрического измерения межличностных отношений в группе…Назовите фамилию автора.

Ответ: Морено.

3. Соотнесите термин и его определение:

1. Стандартизованные самоотчеты – это:
2. Проективные методики - это:
3. Аппаратурные методики – это:
4. Диалогические методики - это:

А. При их выполнении испытуемый должен решать логические, арифметические, пространственные задачи;

Б. При их выполнении психодиагност вступает в контакт с обследуемым и достигает наилучших диагностических результатов за счет специфических особенностей этого контакта, релевантных диагностической задаче.;

В. Эти методики задействуют в испытуемом процессы воображения. Инструкции предлагают человеку "спроецировать" себя в заданную стимульную ситуацию и создать на ее основе некоторый индивидуальный продукт в виде текста, рисунка, рассказа, эмоционального состояния;

Г. Предполагают использование специальной аппаратуры для изучения индивидуально-психологических особенностей испытуемого.

Ответ:

1	А
2	В
3	Г
4	Д

4. Установите и перечислите самостоятельно правильную последовательность этапов проведения психодиагностического обследования

5. Метод исследования и диагностики личности: получение информации, заключенной в словесных сообщениях испытуемого:

а) наблюдение;

б) эксперимент;

в) анализ продуктов деятельности;

г) опрос.

6. С помощью, каких методов психодиагностики можно получить информацию о некоторых профессионально-важных качествах сотрудника, профессиональных интересах и склонностях (выберите два варианта):

а) патохарактерологический диагностический опросник Личко;

б) фрустрационный тест Розенцвейга;

в) анкета профессиональной направленности личности Холланда;
г) методика рисуночных метафор «Жизненный путь».

7. Автор методики «Мотивация избегания неудач»:
а) Л.В. Куликов;
б) Ю.Л. Ханин;
в) Р. Кеттелл;
г) Т. Элерс.

8. Методики психологической диагностики, выявляющие степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями и навыками:
а) тесты креативности;
б) тесты интеллектуальные;
в) тесты личностные;
г) тесты достижений.

9. Один из основных эмпирических методов научного познания, психологического исследования, заключающийся в активном вмешательстве в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное манипулирование одной или несколькими переменными (факторами) и регистрацию сопутствующих изменений в поведение изучаемого объекта:
а) эксперимент;
б) беседа;
в) наблюдение;
г) интервью.

10. Какая методика позволяет диагностировать акцентуации характера и темперамента личности:
а) опросник Леонгарда-Шмишека;
б) методика Цветовых Метафор;
в) опросник Йоваши;
г) 16 факторный опросник Кеттелла.

11. Психодиагностических компьютерные программы, предназначенные для оценки когнитивных особенностей испытуемых:
а) «CFIT», «KORIFEY», «KOT», «PAMVNIM» и «RAVEN»;
б) «ACTONICS», «MAIN», «PFS_M», «PSIHOMET», «REAC»;
в) «BIOGRAF», «GRAFO», «ITT», «MOTIV1», «OSGOOD», «PDOL», «SZOND», «VSC», «KETTEL».

12. Соответствие результатов тестирования заявленной цели тестирования, в частности, тому свойству (или свойствам), которое измеряется:
а) валидность;
б) прогнозируемость;
в) корреляция.

13. Тесты на профессиональные знания и умения. Дайте название термину.
Ответ: Квалификационные тесты

14. Эталоны (образцы) успешного профессионального поведения или значимые для эффективной работы характеристики работника, включающие его знания, умения, навыки, способности, мотивационную направленность и личностные черты, — все свойства, которые оказываются важными для эффективной профессиональной деятельности в определенной организации на определенной позиции (должности). Дайте название термину.

Ответ: Компетенции.

15. Способность теста предсказать будущую эффективную работу, то есть выделить группу работников (кандидатов), которые будут успешными исполнителями. Дайте название термину

Ответ: Прогностическая валидность.

16. Лицо, которое отвечает на анкету, опросник или тест-опросник; в случае тестов знаний или способности говорят о тестируемом, или участнике тестирования. Дайте название термину

Ответ: Респондент.

17. Устойчивость результатов тестирования во времени; она измеряется путем расчета корреляции между результатами первого и повторного тестирования одной и той же группы тестируемых (методика измерения надежности «тест–ретест»). Дайте название термину.

Ответ: Ретестовая надежность.

18. Схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Дайте название термину.

Ответ: Социограмма.

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики.

1. Понятие, структура и содержание предмета «Психодиагностика 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 MMPI.
6. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
7. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
8. Разработка критериев оценки.
9. Программа социально-психологического исследования.

Раздел 2 Психологическое тестирование.

1. Методологические основы тестирования, возможности и ограничения тест-методов.
2. Проективные методы тестирования. Методика ТАТ и ее разновидности.
3. Цветовой личностный тест Люшера и его применение для психодиагностики персонала.
4. Другие проективные методы.
5. Ситуативное тестирование.
6. Методики создания тестирующей ситуации.
7. Измерение стрессоустойчивости.
8. Измерение коммуникативных навыков.
9. Разработка и валидизация методик ситуативного тестирования.
10. Оценка квалификации работника.
11. Оценка квалификации и результативности труда рабочих.
12. Оценка квалификации и результативности труда специалистов.
13. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
14. Оценка управленческого потенциала руководителя.

15. Цифровые технологии в психодиагностике персонала.

Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала.

1. Подбор коллектива на основе данных психодиагностики.
2. Прогноз процессов социализации на основе данных психодиагностики.
3. Визуальная психодиагностика, ее возможности.
4. Распознавание базовых векторов личности.
5. Диагностика типа организационной культуры.
6. Прогноз процесса профессионализации и профориентация по данным диагностики организационной культуры личности.
7. Распознавание характера и прогноз социализации по данным психодиагностики.
8. Поиск адекватных методик психодиагностики с использованием современных библиографических и информационных систем.
9. Подбор методик психодиагностики для решения задач подбора и отбора персонала.
10. Валидность методик психодиагностики и информационная безопасность.
11. Кадровые риски при использовании неадекватных диагностических методик.

Разработка систем профессиональной адаптации персонала.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений)

Раздел 1. Общие понятия теории психодиагностики

1. Используйте системный подход к изучению личности сотрудника.
2. Перечислите ситуации в оценке персонала, в которых используются факторы, подлежащие измерению (знания, навыки, умения, личностные качества).
3. Перечислите ситуации, в которых может применяться тест Айзенка IQ, его возможности и методики применения.
4. Перечислите ситуации, в которых может применяться Опросник Майерс-Бриггс. Опросник MMPI.
5. Составьте краткую программу социально-психологического исследования на выбранную Вами тему.

Раздел 2 Психологическое тестирование.

1. Опишите ситуацию в оценке персонала, в которой могут быть применены проективные методы тестирования.
2. Подберите методики для измерения стрессоустойчивости водителя автобуса.
3. Подберите методики для измерение коммуникативных навыков сотрудника-консультанта в магазине электроники.
4. Подберите методики для оценки квалификации педагога высшей школы.
5. Подберите методики для оценки квалификации и результативности труда рабочих.
6. Подберите методики для оценки квалификации и результативности труда специалистов.
7. Подберите методики для оценки деятельности руководителей среднего звена управления в организации.
8. Подберите методики для оценки управленческого потенциала руководителя.

Раздел 3. Социализация, профориентация и профессионализация персонала.

1. Подберите методики для осуществления процесса подбора коллектива на основе данных психодиагностики.
2. Подберите методики для распознавания характера сотрудника и составления прогноза социализации по данным психодиагностики.
3. Подберите методики для решения задач подбора и отбора персонала.
4. Подберите методики для оценки разработки систем профессиональной адаптации персонала.

3.6 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Ситуация 1.

Исходные данные. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Выберете и обоснуйте свои вариант поведения в этой ситуации:

а) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;

б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;

в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;

г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация 2.

Исходные данные. Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи. Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем:

а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания;

б) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;

в) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия;

г) попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Ситуация 3.

Исходные данные. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 4.

Исходные данные. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе

в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;

б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;

г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 5.

Исходные данные. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи. Как вы ответите на звонок?

а) «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется»;

б) «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку? оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся»;

в) «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь»;

г) «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо вызовите врача».

Ситуация 6.

Исходные данные. Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Постановка задачи. Как вы себя поведете?

а) остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место;

г) прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Ситуация 7.

Премия

Вы руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности — валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, который состоит в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно

принято на предприятии. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?

1. Не будете мудрить и разделите пропорционально численности сотрудников в отделах А и Б, считая, что оба отдела имели упущения.
2. Разделите премию пропорционально фактически выплаченной за квартал заработной плате сотрудников.
3. Соберете с руководителей отделов А и Б предложения по КТУ сотрудников и вместе с ними разделите премию, невзирая на упущения по качеству труда и дисциплине.
4. Разделите премию подразделения между отделами А и Б по Вашему усмотрению, исходя из оценки качества продукции и

упущений по дисциплине, и дадите полномочия руководителем отделов распределить премию между сотрудниками.

5. Распределите премию другим способом:

Ситуация 8.

Субординация

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения.

1. Выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора.
2. В интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника.
3. Напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий на предприятии.
4. Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания.

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
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений (выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике фондов оценочных средств.

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

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

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным

образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ИРГУПС 2021-2022 учебный год	**Экзаменационный билет № 1** **по дисциплине «Психодиагностика персонала»**	Утверждаю: Заведующий кафедрой «ФиСМ» ИрГУПС **С.А. Халетская**
1. Понятие, структура и содержание предмета «Психологическое тестирование». Системный подход к изучению личности сотрудника. 2. Проективные методы тестирования. Методика ТАТ и ее разновидности. 3. Составьте тестовую батарею, содержание которой направлено на изучение степени удовлетворенности персонала трудом. 4. Разработайте целеполагание проекта по совершенствованию мотивации и стимулировании персонала.		