

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
(протокол №13 от 30.11.2022 г.)\_\_\_

**Рабочая программа дисциплины  
«МЕТОДЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ ПЕРСОНАЛА»**

Уровень высшего образования  
Магистратура

Направление подготовки  
**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направленность образовательной программы  
**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Квалификация (степень) выпускника  
Магистр

Форма обучения  
(очно-заочная / заочная)

Нижегород

**2023 год начала подготовки**

## 1. Место дисциплины «Методы психодиагностики персонала» в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.04 «Методы психодиагностики персонала» относится к части ООП направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Методы психодиагностики персонала», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений.	Знает основные методы критического анализа; — методологию системного подхода  Умеет производить анализ явлений и обрабатывать полученные результаты; — определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения  Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода,	Эссе Практическое задание Тест Доклады (презентации)
	ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние.	Знает характеристики различных, многовариантных технических средств и приёмов психодиагностики; дифференцированные подходы к психологии творчества.  Умеет критически мыслить в рамках сложившихся сложных ситуациях, базируясь на системном подходе  Владеет способностью проведения первичных научных исследований с применением критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода.	

	<p>ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.</p>	<p>Знает сущность и особенности применения современных научных методов исследований, образующих базу для проведения критического анализа проблемных ситуаций</p> <p>Умеет разрабатывать стратегию действий для решения сложных ситуаций, выделять факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивать их влияние.</p> <p>Владеет опытом решения проблемных ситуаций в рамках проведения первичных научных исследований</p>	<p>Эссе Практическое задание Тест Доклады (презентации)</p>
<p>ПК-3 Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.</p>	<p>ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.</p>	<p>Знает основы грамотной организации сотрудничества в коллективе, методы развития активности, инициативности и самостоятельности членов коллектива, методы развития их творческих способностей.</p> <p>Умеет анализировать и использовать разнообразие психологических методов в контексте реализуемых профессиональных задач в осваиваемой области знания.</p> <p>Владеет представлениями содержания, характера и направленности профессиональной жизни человека, с учетом личностной, ценностно-смысловой сфер субъектов профессиональной деятельности.</p>	<p>Эссе Практическое задание Тест Доклады (презентации)</p>
	<p>ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p>	<p>Знает концепции о диагностических методиках для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах.</p> <p>Умеет анализировать и использовать разнообразие психологических методов в контексте реализуемых профессиональных задач в осваиваемой области знания</p> <p>Владеет представлениями содержания, характера и направленности профессиональной жизни человека, с учетом личностной, ценностно-смысловой сфер субъектов профессиональной</p>	<p>Эссе Практическое задание Тест Доклады (презентации)</p>

		деятельности	
	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	<p>Знает историю возникновения и развития психологии творчества как отрасли психологии; природу творческих способностей личности и закономерности творческой деятельности личности.</p> <p>Умеет на практике предлагать выполнение нетривиальных задач с учетом знания специфики, структуры и стадий творческого процесса.</p> <p>Владеет понятийным аппаратом психологии творчества; навыками профессионального мышления, необходимыми для адекватного проведения и оценки психодиагностических и развивающих мероприятий.</p>	<p>Эссе</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Доклады (презентации)</p>
ПК-7. Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.	ИПК-7.1. Понимает современную научную методологию управления персоналом, рассматривает и оценивает на ее основе научные концепции и идеи, анализирует фундаментальные и прикладные проблемы, предлагает научные пути их решения.	<p>Знает современные подходы, методы и технологии научно-прикладных исследований, применяемых в процессах управления организации</p> <p>Умеет осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных исследовательских задач, выбрать инструментальные средства для обработки информации в соответствии с поставленной научной задачей, проанализировать результаты исследования и обосновать полученные выводы.</p> <p>Владеет навыками анализа результатов научного исследования в системе управления персоналом организации.</p>	<p>Эссе</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Доклады (презентации)</p>
	ИПК-7.2. Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет	<p>Знает теоретико-методологические и психометрические основы психологической диагностики в области научно-исследовательской и практической деятельности.</p> <p>Умеет применять известные технологии психодиагностики персонала.</p> <p>Владеет методикой создания творческих продуктов, навыками консультационной работы и приемами психодиагностики</p>	<p>Эссе</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Доклады (презентации)</p>

	эмпирически.	персонала.	
	ИПК-7.3. Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами.	<p>Знает интерпретацию данных эмпирического исследования</p> <p>Умеет качественно интерпретировать данные эмпирического исследования</p> <p>Владеет способами представления результатов, оформления, визуализации, интерпретации полученных данных</p>	<p>Эссе</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Доклады (презентации)</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины «Методы психодиагностики персонала»

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>		<b>4 ЗЕТ</b>	<b>4 ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>		<b>144</b>	<b>144</b>
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		<b>34</b>	<b>18</b>
- занятия лекционного типа		<b>8</b>	<b>4</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)		<b>24</b>	<b>12</b>
<b>самостоятельная работа</b>		<b>74</b>	<b>117</b>
<b>КСР</b>		<b>36</b>	<b>9</b>
<b>Промежуточная аттестация – экзамен</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

<b>4</b>	<b>Всего (часы)</b>	<b>В том числе</b>	
		<b>Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них</b>	<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>

			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Занятия лабораторного типа		КСР		Всего			
	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	4	5	2	1							2	1	2	4
Тема 2. Организация и осуществление процедуры психодиагностики персонала	2	13	2	1	2	1			2	1	6	3	6	10
Тема 3. Методы психодиагностики.	14	15	2	1	2	1			2	1	6	3	8	12
Тема 4. Подбор, отбор персонала.	16	15			4	2			4	1	8	3	8	12
Тема 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций	18	19			4	2			4	1	8	3	10	16
Тема 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	20	20			4	2			6	2	10	4	10	16
Тема 7. Личность руководителя.	18	17			2	1			6	1	8	2	10	15
Тема 8. Негативные последствия профессиональной деятельности	18	18	2	1	2	2			4	1	8	4	10	14
Тема 9. Использование игровых методик в диагностических целях	20	20			4	2			6	1	10	3	10	18
Итого (включая КСИФР -2 часа)	144	144	8	4	24	12			36	9	68	25	74	117

**Тема 1.** Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.

Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управления персоналом: индивидуальная диагностика - наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация,

аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая - уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Принципам работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.

### **Тема 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала.**

Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.

### **Тема 3. Методы психодиагностики.**

Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения. Наблюдение как важнейший метод социально – психологического исследования. Специфика наблюдения как научного метода, его отличие от обыденного процесса. Цели, категории, единицы наблюдения. Подготовка протоколов наблюдения. Возможности и ограничения метода. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма. Эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, формы представленности. Достоинства и недостатки методов.

### **Тема 4. Подбор, отбор персонала.**

Диагностика индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию (М.А.Дмитриева). Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. Экспертная оценка профессионально важных свойств.

### **Тема 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций.**

Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т.Эллера) Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж.Роттер

Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие. Профессиональная карьера и самореализация («Якоря карьеры», Г.С.Никифоров; «Самоактуализационный тест», Ю.Е.Алешина с соавт).

Прогнозирования поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации (Тест «Удовлетворенность работой», В.А.Розанова: «Оценка лояльности сотрудника организации», Л.Г.Почебут, О.Е.Королева, Опросник привлекательности культуры организации, Г.С.Никифоров).

**Тема 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.**

Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т.Лири; Социометрия, Дж.Морено).

Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф.Фидлер; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест).

Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ, В.С.Ивашкин, В.В.Онуфриева).

Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации», В.А.Розанова). Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления (Q-сортировка: диагностика основных тенденций поведения в реальной группе», В.Стефансон.).

Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте (Тест К.Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов.

Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», Г.С.Никифоров; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива», Л.Г.Почебут).

#### **Тема 7. Личность руководителя.**

Стиль управленческой деятельности («Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», Е.П.Ильин; «Мотив власти», Е.П.Ильин, модиф. – О.Б.Полякова; опросник Блейка-Мутона).

Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава.

Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. (Тест «Ваша коммуникативная установка», В.В.Бойко, «Коммуникативный минимум менеджера, Г.С.Никифоров и др.).

Нервно-психическая устойчивость руководителя (Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А.Уэссман, Д.Рикс Методика «Прогноз», В.В.Бойко). Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение (стремление к достижению успеха и состоятельности, стремление к доминированию, работа «на износ» и пр. и его диагностика (методика С.Д.Положеницева и Д.А.Руднева)

#### **Тема 8. Негативные последствия профессиональной деятельности.**

Стиль управленческой деятельности («Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», Е.П.Ильин; «Мотив власти», Е.П.Ильин, модиф. – О.Б.Полякова; опросник Блейка-Мутона). Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. (Тест «Ваша коммуникативная установка», В.В.Бойко, «Коммуникативный минимум менеджера, Г.С.Никифоров и др.).

Нервно-психическая устойчивость руководителя (Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А.Уэссман, Д.Рикс Методика «Прогноз», В.В.Бойко). Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение (стремление к достижению успеха и состоятельности, стремление к доминированию, работа «на износ» и пр. и его диагностика (методика С.Д.Положеницева и Д.А.Руднева). Экспертная оценка при формировании кадрового состава. Профессиональный стресс, его причины и последствия. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч.Спилбергера, Ю.Ханина). «Синдром психического выгорания». (Опросник на «выгорание», авторский коллектив СПб университета). Эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как важнейшие показатели «синдрома психического выгорания» (Опросник «Эмоциональное выгорание», В.В.Бойко; методики «Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», В.В.Бойко, модификация - Е.П.Ильин; «Уровень невротизации» Л.И.Вассерман;

«Шкала депрессии», Т.И.Балашова). Профессиональное «выгорание» (Опросник на «выгорание» МВІ, К.Маслач; «Профессиональное «выгорание», Е.П.Ильин). Профессиональные деформации личности и их уровни (Тест самоконтроля, О.Б.Полякова).

#### **Тема 9. Использование игровых методик в диагностических целях.**

Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. Подбор игровой методики. Адаптация игровой методики под критерии оценки. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, оргдеятельностные игры).

Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.).

Кейсовые методики. Разработка и использование оценочных кейсов. Индивидуальное и групповое решение кейсов. Использование кейсов для обучения сотрудников и диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия.

**Практические занятия (семинарские занятия)** организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает проведение практических занятий в различных формах: обсуждение наиболее актуальных проблем культуры речи; свободная дискуссия по заданным вопросам, проведение ролевых игр и др. Практические занятия проводятся в активной и интерактивной формах. В основе подготовки студентов к практическим занятиям лежит их самостоятельная работа с конспектами лекций и рекомендованной научной и учебной литературой. Участие студентов в работе практических занятий способствует более прочному усвоению теоретического материала, формированию практических умений и навыков. В ходе подготовки к практическим занятиям студенты могут обратиться к материалам лекции и дополнительным источникам.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 24 часа (очная форма обучения) / 12 часов (заочная форма обучения).

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- компетенций

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.

ПК-7. Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, индивидуальных консультаций.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшим элементом в системе обучения студента, поскольку способствует самоорганизации, развитию навыка управления временем и самостоятельного решения задач. Основными формами самостоятельной работы студентов являются: подготовка к семинарским занятиям, составление конспекта, подготовка к выступлению на семинаре, подготовка доклада (презентации), написание контрольной работы (эссе).

Подготовка к семинарским занятиям. Данный тип самостоятельной работы предполагает освоение той литературы, которая указана в планах семинарских занятий. Освоение литературы

происходит согласно сформулированным к семинарским занятиям вопросам, которые являются своего рода ориентирами при отборе главного из прочитанного.

Составление конспекта. Конспект представляет собой сжатое изложение основных идей, изложенных в учебной литературе. Задачей, стоящей перед студентом при написании конспекта, является формулирование собственных идей на основе прочитанного. Цитирование уместно лишь тогда, когда нужно привести слова автора, например, когда дается определение, приводятся цифры или факты, предлагается аргументация положений. Объем конспекта – 3-4 страницы. Таким образом должен быть подготовлен каждый вопрос семинарского занятия.

Подготовка к выступлению на семинаре. Выступление должно быть по существу затронутых вопросов. При этом важно ссылаться на источники и литературу, из которых заимствовался материал. Желательно прокомментировать заимствованное из прочитанной литературы, раскрыть его сильные и слабые стороны. Ответ должен быть емким и не превышать пяти минут. В заключении важно обобщить сказанное, используя речевые клише.

Подготовка доклада. Выступление с докладом на семинаре – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение.* Во вступлении необходимо обосновать важность и актуальность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Подготовка презентации. Доклад обучающегося может сопровождаться презентацией.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введении обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 5-6 страниц.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения.* Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 25-30 слов. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 15-16 слайдов – это хорошая презентация.

### **Примерная тематика докладов (рефератов, презентаций)**

#### **УК-1.**

1. Этапы развития и становления психодиагностики.
2. История развития и становления психодиагностики в России.
3. Проблемы исследования интеллекта в современной психологии.
4. Понятие интернальности.
5. Понятие экстернальности.
6. Области применения опросника Айзенка по определению темперамента.
7. Понятие экстраверсии.
8. Понятие интроверсии.
9. Основные типы темперамента по Г.Айзенку и их психологические особенности.

10. Области применения опросника Шмишека.
11. Диагностика умственного развития, интеллекта и способностей
12. Подходы к структуре интеллекта.
13. Диагностика интеллекта и способностей.
14. Диагностика отдельных психических процессов.
15. Отработка диагностики отдельных психических процессов для разновозрастных групп.
16. Нормы развития психических процессов.
17. Диагностика развития, общих и специальных способностей.
18. Тесты успешности.
19. Тесты: Д.Векслера, Дж.Равена, Р.Кеттелла, Г.Айзенка, Р.Амтхауэра - знакомство и проведение.
20. Критериально-ориентированные тесты.
21. Креативность, умственное развитие.
22. Диагностика креативности и умственного развития.
23. Отработка и составления диагностических программ тестирования интеллекта и умственного развития.

### **ПК-3**

1. Понятие акцентуации.
2. Недостатки тестов как метода диагностики.
3. Преимущества тестов как метода психодиагностики.
4. Понятие надежности теста.
5. Валидность теста.
6. Стандартизация.
7. Проективные методики.
8. Этические принципы в психодиагностике.
9. Особенности личностной психодиагностики.
10. Психологические защиты.
11. Виды тестов.
12. Компьютеризация психодиагностической работы
13. Универсальное и специальное программное обеспечение.
14. Программные психодиагностические средства.
15. Возможности использования программного обеспечения различных типов на всех этапах психодиагностического исследования.
16. Возможности и ограничения компьютеризованного тестирования.
17. Программные психодиагностические средства: психодиагностическая методика и компьютерная программа.
18. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств. Требования к реализации интерфейса пользователя, организации хранения, обработки и защиты данных, эргономическим характеристикам программного обеспечения.
19. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.
20. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики.

### **ПК-7**

1. Области применения теста интеллекта Айзенка.
2. Области применения теста интеллекта Айзенка.
3. Области применения краткого отборочного теста.
4. Понятие профотбора и профессионального консультирования.

5. Области применения методики «Рисунок человека».
6. Графические методы в психодиагностике.
7. Тест Люшера: возможности и особенности его применения.
8. Основные цвета теста Люшера.
9. Дополнительные цвета теста Люшера.
10. Типы реакций на фрустрацию.
11. Области применения методики Розенцвейга.
12. Психометрические основы психодиагностики
13. Метод тестирования в психодиагностике: основные задачи и возможности.
14. Стандартизованность процедуры проведения теста.
15. Понятие нормы. Нормирование.
16. Статистическая и критериальная норма.
17. Разработка теста: стандартизация измерения на основе построения норм теста.
18. Измерение как переход к математической модели объекта.
19. Возможность объективного сравнения объектов на основе изменений.
20. Лонгитюдные методы и методы поперечных срезов.
21. Соотношение количественного и качественного анализа при статистической обработке результатов психодиагностического исследования.

**Критерии и показатели, используемые при оценивании учебного реферата / доклада / презентации**

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;

## Оценивание учебного реферата / доклада / презентации

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, балы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Методы психодиагностики персонала», созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=680>

### 5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

#### 5.1 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полностью знания вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами.		объеме.	
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

	Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1.	Психодиагностика личности как наука и практическая дисциплина.	УК-1; ПК-3; ПК-7
2.	Основные методы психодиагностики и их классификации.	УК-1; ПК-3; ПК-7
3.	Опрос и его виды.	УК-1; ПК-3; ПК-7
4.	Эксперимент и другие эмпирические методы	УК-1; ПК-3; ПК-7
5.	Беседа, интервью, анкета.	УК-1; ПК-3; ПК-7
6.	Технология ведения беседы.	УК-1; ПК-3; ПК-7
7.	Тест, основные виды.	УК-1; ПК-3; ПК-7

8.	Характеристики профессионального теста.	УК-1; ПК-3; ПК-7
9.	Составляющие тестовой компетентности.	УК-1; ПК-3; ПК-7
10.	Этика психодиагностики.	УК-1; ПК-3; ПК-7
11.	Метод наблюдения.	УК-1; ПК-3; ПК-7
12.	Основные отличия профессионального наблюдения от обыденного	УК-1; ПК-3; ПК-7
13.	Наблюдение и его виды.	УК-1; ПК-3; ПК-7
14.	Классификация видов наблюдения.	УК-1; ПК-3; ПК-7
15.	Программа наблюдения.	УК-1; ПК-3; ПК-7
16.	Категории и единицы наблюдения.	УК-1; ПК-3; ПК-7
17.	Процедура наблюдения.	УК-1; ПК-7
18.	Инструментарий и способы фиксации результатов наблюдения.	УК-1; ПК-7
19.	Точность и объективность наблюдения.	УК-1; ПК-7
20.	Наблюдение и восприятие.	УК-1; ПК-3; ПК-7
21.	Точность межличностного восприятия.	УК-1; ПК-3; ПК-7
22.	Особенности социального восприятия.	УК-1; ПК-7
23.	Теория каузальной атрибуции.	УК-1; ПК-3; ПК-7
24.	Программа наблюдения.	УК-1; ПК-3; ПК-7
25.	Категории и единицы наблюдения	УК-1; ПК-3; ПК-7
26.	Ошибки наблюдения, зависящие от наблюдателя и наблюдаемого.	УК-1; ПК-3; ПК-7
27.	Факторы, влияющие на восприятие.	УК-1; ПК-3
28.	Традиционные качественные методы психодиагностики	УК-1; ПК-3; ПК-7
29.	Типология личности по ведущему каналу получения и переработки информации (аудиал, визуал, кинестетик, дигитал).	УК-1; ПК-3; ПК-7
30.	Типология личности К.Юнга (основные установки: интроверсия-экстраверсия и четыре основные функции: мышление, чувство, ощущение, интуиция).	УК-1; ПК-3; ПК-7
31.	Социально-психологические методы диагностики: контент-анализ, социометрия, фокус группы	УК-1; ПК-3; ПК-7
32.	Структура личности в теории транзактного анализа Э.Берна (Р-В-Д).	УК-1; ПК-3; ПК-7
33.	Составляющие тестовой компетентности.	УК-1; ПК-3; ПК-7
34.	Психофизиология цвета.	УК-1; ПК-3
35.	Психологическое пространство общения.	УК-1; ПК-3; ПК-7
36.	Язык одежды.	УК-1; ПК-3

### 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-1

**Тест.**

#### **Вариант 1.**

1. В психодиагностике известны разнообразные классификации тестов. По особенностям используемых тестовых заданий тесты подразделяются на:

- \*А) вербальные и практические
- Б) групповые и индивидуальные
- В) скорости и результативности

2. Один из критериев оценки пригодности психологического теста свидетельствует о том, что повторное проведение того же самого теста или другой формы этого теста должно давать приемлемо сходные результаты или оценки. Таким образом, данный критерий имеет отношение к постоянству или стабильности метода оценки, которая обнаруживается при повторном обследовании данной группы людей. Данный критерий имеет название:

- А) валидность
- \*Б) надежность
- В) стандартизация

3. Понятие "комплекс неполноценности", т. е. совокупность психологических и эмоциональных ощущений человека, выражающихся в чувстве собственной ущербности и иррациональной вере в превосходство окружающих над собой впервые исследовал и описал:

- А) З. Фрейд
- \*Б) А. Адлер
- В) К. Юнг

4. "Интроверсия" (Introversion) по К.Юнгу:

\*А) Базисная эго-ориентация, предложенная К. Юнгом для объяснения стиля связи человека с миром. Характеризуется созерцательным подходом к жизни и отстраненностью от людей

Б) Термин, использованный К. Юнгом для обозначения процессов интеграции противоположно направленных элементов личности на пути к преобразованию ее в единое целое

В) Базисная эго-ориентация, предложенная К. Юнгом для объяснения стиля связей человека с внешним миром. Характеризуется вовлеченностью и интересом к миру людей и вещей - внешнему, по отношению к «Я»

5. В рамках психоаналитической концепции на всех этапах ее эволюции от З. Фрейда до Э. Фромма неоднократно предпринимались попытки конкретизировать представление о воле как:

- а) как о исключительно пассивном начале, на котором встречаются внешние силы
- б) не обусловленной никакими внешними социальными обстоятельствами свободе
- \*в) некой превращенной в психическую форму биологической энергии живого организма

## Тест. Вариант 2.

1. Тест, применяемый для исследования психики и её нарушений. Тест основан на перцепции. Испытуемому предлагается дать интерпретацию десяти симметричных относительно вертикальной оси чернильных клякс. Каждая такая фигура служит стимулом для свободных ассоциаций - испытуемый должен назвать любое возникающее у него слово, образ, идею. Это:

- А) Тест Кеттелла
- \*Б) Тест Роршаха
- В) Тест Люшера

2. Кристиана Морган и Генри Александр в середине 1930-х гг. в Гарвардском университете провели исследования, в которых было впервые заявлено о том, что в качестве основы для построения диагностической процедуры может быть использован:

- \*А) принцип проекции
- Б) принцип детерминизма
- В) принцип относительной самостоятельности

3. Данный тест был предложен венгерско-швейцарским психологом. Он состоит из 6 серий фотографий лиц, страдающих разными психическими заболеваниями (в каждой серии по 8 портретов). Обследуемому предлагается из каждой серии выбрать по две фотографии, которые ему нравятся больше всего и меньше всего. Данный тест имеет название "Тест" :

- А) Розенцвейга
- Б) Шмишека
- \*В) Сонди

4. В рамках теории социального научения Джулиан Бернارد Роттер предложил концепцию локуса контроля и создал на ее основе шкалу:

- А) экстраверсии-интраверсии
- Б) нет правильного ответа

\*В) экстернальности - интернальности

5. Психическое состояние, при котором индивид не делает абсолютно ничего для того, чтобы как-то улучшить своё положение, даже имея такую возможность. Это состояние появляется, в основном, после нескольких безуспешных попыток повлиять на негативные воздействия среды. В итоге, человек отказывается от любых действий по перемене или избеганию пагубной среды; теряется ощущение свободы и вера в собственные силы; появляется депрессия и апатия. Данное состояние называется:

А) фрустрация

Б) когнитивный диссонанс

\*В) приобретённая (выученная) беспомощность

### 5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-3

#### Тест. Вариант 1.

1. Человек в состоянии аффекта совершает поступки, которые:

а. Планировал совершить уже давно.

\* б. Не совершил бы в спокойном состоянии.

в. Уже совершал в прошлом.

2. Основными характеристиками чувств являются следующие положения:

а. Чувства несут первичную информацию о недостатке или избытке чего - либо, по этому они часто неопределены и неосознаваемы человеком.

\* б. Чувства предметны и конкретны.

в. Чувства связаны с биологическими процессами.

3. Понятие «стресс» было введено канадским физиологом, биологом:

а. Н.Ланге.

б. Ч.Дарвин.

\* в. Г.Селье.

4. Понятие «темперамент» возникло на основе учения древнегреческого учёного, имя которого :

а. Аристотель.

\*б. Гиппократ

в. Сократ

5. Онтогенез – это:

\* а. Развитие индивида, от рождения и до конца жизни.

б. Изменение различных форм органического мира в процессе эволюции.

в. Нет правильных ответов

#### Тест. Вариант 2.

1. Под бессознательным понимается:

а. Относительно устойчивая, переживаемая как неповторимая система представлений индивида о самом себе.

б. Высшая форма психического отражения объективной действительности, свойственной только человеку.

в. Форма психического отражения действительности и отношения к ней человека, которые им не осознаются.

2. Кто из учёных ввел понятие «Локус контроля» ?

а. Э.Фромм

б. Л.С.Выготский

\*в. Дж. Роттер

3. Согласно данной концепции, анализирующей движущие силы развития личности, становление личности определяется наследственными факторами.
  - а. Социогенетическая концепция.
  - б. Концепция марксистской психологии.
  - \*в. Биогенетическая концепция.
4. За поступки, совершенные в состоянии аффекта, человек:
  - \*а. Должен отвечать.
  - б. Не должен отвечать.
  - в. В зависимости от обстоятельств
5. Термин «амбивалентность чувств» предложил использовать:
  - а. К. Юнг.
  - \*б. Э. Блейлер.
  - в. У. Джемс.

#### 5.2.4. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-7

##### Тест. Вариант 1.

1. При проведении исследований часто встаёт вопрос о том, насколько характерный материал вы используете. Как называется мера соответствия по некоей характеристике испытуемого той популяции, к которой он принадлежит:

- а) валидность;
- б) вариабельность;
- \*в) репрезентативность;

2. Как называется стадия исследования, на которой формулируются идеи о причинах и следствиях избранных для исследования явлений:

- а) стадия наблюдения;
- б) контрольная стадия;
- \*в) стадия формирования гипотезы.

3. Какое из утверждений описывает понятие валидности:

- а) способность теста определять меру дефекта;
- б) характеристика единства способов использования теста;
- \*в) показатель того, что тест измеряет то, для измерения чего предназначен.

4. Это один из известных тестов, применяемых для исследования психики и её нарушений. Тест основан на перцепции. Испытуемому предлагается дать интерпретацию десяти симметричных относительно вертикальной оси чернильных клякс. Каждая такая фигура служит стимулом для свободных ассоциаций — испытуемый должен назвать любое возникающее у него слово, образ или идею. Это:

- а) Тест Кеттелла
- \*б) Тест Роршаха
- в) Тест Люшера

5. В середине 1930-х гг. в Гарвардском университете ведут свои исследования Кристиана Морган и Генри Александр. В этих исследованиях было впервые заявлено о том, что в качестве основы для построения диагностической процедуры может быть использован:

- \*а) принцип проекции
- б) принцип детерминизма
- в) принцип относительной самостоятельности

## Тест. Вариант 2.

1. Проективный тест венгерско-швейцарского психолога состоит из 6 серий фотографий лиц, страдающих разными психическими заболеваниями (в каждой серии по 8 портретов). Обследуемому предлагается из каждой серии выбрать по две фотографии, которые ему нравятся больше всего и — меньше всего. Данный тест имеет название "Тест" :

- а) Розенцвейга
- б) Шмишека
- \*в) Сонди

2. Джулиан Бернارد Роттер в рамках теории социального научения предложил концепцию локуса контроля и создал на ее основе шкалу:

- а) экстраверсии-интраверсии
- б) нет правильного ответа
- \*в) экстернальности—интернальности

3. В работах известного английского психолога Ганса Айзенка проводилась мысль о том, что измеряемый тестами интеллект по меньшей мере на 80 %:

- \*а) генетически детерминирован
- б) социально детерминирован
- в) зависит от профессионализма экспериментатора

9. Наука, изучающая индивидуально-психологические особенности больного (структурно-динамические особенности личности, отношение к болезни, механизмы психологической защиты и т. д.), оказывающие существенное влияние на возникновение, течение и исход как психического, так и соматического заболевания называется:

- а) психометрия
- б) профессиональная психодиагностика
- \*в) клиническая психодиагностика

10. Психодиагностический метод конкретизируется в трех основных диагностических подходах, которые практически исчерпывают множество известных методик (тестов): Эти подходы могут быть условно обозначены как «объективный», «субъективный» и «проективный». "Объективный подход" - это:

а) диагностика, которая осуществляется на основе сведений, сообщаемых о себе, самоописания (самооценивания) особенностей личности, состояния, поведения в тех или иных ситуациях

\*б) диагностика, которая осуществляется на основе успешности (результативности) и/или способа (особенностей) выполнения деятельности

в) диагностика осуществляется на основе анализа особенностей взаимодействия с внешне нейтральным, как бы безличным материалом, становящимся в силу его известной неопределенности (слабоструктурности) объектом проекции

## 5.2.5. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-1.

### Тематика эссе

1. Теоретико-методологические основы психодиагностики.
2. Предмет и задачи, этические принципы психодиагностики.
3. История развития психодиагностики.

4. Методы психодиагностики.
5. Требования к психодиагностическим методам.
6. Компьютерная психодиагностика персонала.
7. Этические нормы и правила психодиагностики.
8. Требования к пользователям-смежникам психодиагностических методов.
9. Тест Д.Векслера: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
10. Какими сведениями должно быть снабжено руководство о процедуре обработки и интерпретации тестовых результатов.

### **5.2.6. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-3**

#### **Тематика эссе**

1. Психодиагностическая деятельность в управлении персоналом
2. Дифференцированное профессиографирование в описании профессиональной деятельности
3. Организация психодиагностического обследования персонала
4. Различные виды классификаций психодиагностических методов.
5. Тест 16ЛФ Р.Кетелла: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
6. Какие сведения должны быть в руководстве теста о процедуре применения теста.

### **5.2.7. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-7**

#### **Тематика эссе**

1. Психометрические основы психодиагностики
2. Метод тестирования в психодиагностике: основные задачи и возможности.
3. Стандартизованность процедуры проведения теста.
4. Понятие нормы. Нормирование.
5. Статистическая и критериальная норма.
6. Разработка теста: стандартизация измерения на основе построения норм теста.
7. Измерение как переход к математической модели объекта.
8. Возможность объективного сравнения объектов на основе изменений.
9. Лонгитюдные методы и методы поперечных срезов.
10. Соотношение количественного и качественного анализа при статистической обработке результатов психодиагностического исследования.

### **5.2.8. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-1**

**Задание 1.** Подобрать психодиагностические методики для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

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. Из нескольких претендентов нужно отобрать одного школьника для участия в городской олимпиаде. У него должны быть хорошо развитое мышление, эмоциональная устойчивость в стрессовой ситуации, желание победить и другие качества. Какие методики можно использовать для отбора будущего победителя и почему именно их?

3. 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?

**Задание 2.** Подобрать психодиагностические методики для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

1. На консультацию пришли супруги, близкие к разводу. Какие методики позволят выявить их личностные особенности и особенности их отношений для предотвращения развода и почему именно они?

2. Молодые супруги обратились в психологическую консультацию с жалобой на несложившиеся отношения с родителями обоих супругов. Какие методики позволят выявить их личностные особенности и особенности их отношений (для улучшения взаимоотношений с родителями)? И почему именно они?

3. Мама обратилась в психологическую консультацию с жалобой на плохие отношения со своим ребенком дошкольного возраста. Какие методики – для мамы и для ребенка – позволят выявить их личностные особенности и особенности их взаимоотношений (для улучшения отношений)? И почему именно они?

4. Мама обратилась в психологическую консультацию с жалобой на плохие отношения со своим ребенком-старшеклассником. Какие методики – для мамы и для девушки (юноши) – позволят выявить их личностные особенности и особенности их взаимоотношений (для улучшения отношений)? И почему именно они?

### 5.2.9. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-3

**Задание 1.** Подобрать психодиагностические методики для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

1. Учительница обратилась к детскому психологу с жалобой на плохое поведение и трудности в учебе ребенка младшего школьного возраста. Какие методики позволят выявить причины такого поведения и учебы? И почему именно они?

2. Руководитель, желающий стать лидером коллектива, обратился к психологу с просьбой выявить его слабые и сильные стороны для своего развития. Какие методики помогут сделать это и почему именно они?

3. Директор школы обратился к психологу с просьбой выявить причины сложных и порой конфликтных отношений в педагогическом коллективе, но так, чтобы проводимая диагностика не вызвала отрицательного отношения педагогов и не ухудшила взаимоотношения в коллективе. Какие методики можно использовать для диагностики и почему именно их?

**Задание 2.** Подобрать психодиагностические методики для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

1. В психологическую консультацию обратился человек (мужчина или женщина – на ваш выбор), который никак не может выйти замуж/жениться и он хочет узнать, почему так происходит? Какие методики помогут дать ответ на этот вопрос и почему именно они?

2. Какие методики можно использовать для отбора эффективных игроков в команду Клуба «Что? Где? Когда?» и почему именно их?

3. Какие методики могут дать прогноз эффективности участников тренинга личностного роста или психокоррекционной группы и почему именно они?

4. Какие методики будут наиболее эффективны для консультирования в психологической службе вуза для студентов, испытывающих трудности в обучении и личностные трудности, и почему именно они?

#### **5.2.10. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-7**

**Задание 1.** Подобрать психодиагностические методики для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

1. В работе страхового агента необходимы активность, самостоятельность, эмоциональная устойчивость, умение устанавливать доброжелательный контакт с клиентами и умение убеждать их и другие качества. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

2. В работе кассира необходимы аккуратность, точность, честность, ответственность, эмоциональная стабильность, умение быстро считать, недоверчивость. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

3. В работе специалиста по рекламе необходимы: хорошо развитое мышление, внимание, восприятие, креативность, самостоятельность, ответственность, активность, аккуратность. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

**Задание 2.** Подобрать психодиагностические методики для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

1. По результатам каких методик и каким результатам можно рекомендовать старшеклассникам выбор профессии психолога?

2. В работе солдата спецназа (части специального назначения) необходимы выдержка, эмоциональная устойчивость, хорошо развитое мышление и внимание, контролируемая агрессивность, самостоятельность, ответственность, активность. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

3. Администрация организации планирует перевести сотрудников на индивидуальный график труда и отдыха на рабочем месте. Какие методики могут помочь правильно спланировать этот график с учетом личностных особенностей и работоспособности и почему именно они?

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **а) основная литература:**

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/518162> (дата обращения: 19.04.2022).

2. Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/519824> (дата обращения: 19.04.2022).

3. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-00775-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/511905> (дата обращения: 19.04.2022).

#### **б) дополнительная литература:**

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11660-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/518479>.
2. Леонова, Е. В. Эмпирические методы психологического исследования: учебное пособие для вузов / Е. В. Леонова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10982-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/4950213>. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/510775>
3. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие . -2-е изд., испр. и доп., Санкт-Петербург: Речь, 2006
4. Ковалев, Е.М. Штейнберг, И.Е. Качественные методы в полевых социологических исследованиях; Методология двойной рефлексивности Москва: Логос, 1999, 380 с.
5. Наследов А.Д. SPSS 19. Профессиональный статистический анализ данных Москва; Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2011, 399 с.
6. Страусс А. Корбин Дж. Основы качественного исследования. Обоснованная теория. Процедуры и техники // Москва: Едиториал УРСС, 2001, 254 с.
7. Тюменева Ю.А. Психологическое измерение. Учебное пособие для вузов. М: Аспект-Пресс, 2007. 7. Истратова О.Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов. Ростовна-Дону: Феникс, 2008

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

- 1 Операционная система Microsoft Windows
- 2 Прикладное программное обеспечение Microsoft Office
- 3 PsyJournals.ru: портал психологических изданий – <https://psyjournals.ru>
- 4 Психологический практикум – <https://psylist.net/praktiku>
- 5 Психологический практикум [http:// www.ht.ru](http://www.ht.ru)
- 6 Психологический практикум [http:// www.psytest.ru](http://www.psytest.ru)

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютером, проектором или ЖК-телевизором, а также доской.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) программы магистратуры «Управление креативным персоналом».

Автор

канд. филол. н., доц. \_\_\_\_\_ А.А.Воронкова

Рецензент (ы) *(на усмотрение разработчиков ООП)* \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой университетского менеджмента  
и инноваций в образовании

д-р социол. н., профессор \_\_\_\_\_ А.О. Грудзинский

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.