

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

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Методы психодиагностики персонала

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.04 Методы психодиагностики персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p>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</p> <p>ИУК-1.2: Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние</p> <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>ИУК-1.1:</p> <p>Знает основные методы критического анализа; — методологию системного подхода</p> <p>Умеет производить анализ явлений и обрабатывать полученные результаты; — определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения</p> <p>Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода,</p> <p>ИУК-1.2:</p> <p>Знает характеристики различных, многовариантных технических средств и приёмов психодиагностики; дифференцированные подходы к психологии творчества.</p> <p>Умеет критически мыслить в рамках сложившихся сложных ситуациях, базируясь на системном подходе</p> <p>Владеет способностью проведения первичных научных исследований с применением критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода.</p>	Доклад-презентация	<p>Экзамен:</p> <p>Тест</p>

		<p>ИУК-1.3: Знает сущность и особенности применения современных научных методов исследований, образующих базу для проведения критического анализа проблемных ситуаций Умеет разрабатывать стратегию действий для решения сложных ситуаций, выделять факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивать их влияние. Владеет опытом решения проблемных ситуаций в рамках проведения первичных научных исследований</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 ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты</p>	<p>ИПК-3.1: Знает основы грамотной организации сотрудничества в коллективе, методы развития активности, инициативности и самостоятельности членов коллектива, методы развития их творческих способностей. Умеет анализировать и использовать разнообразие психологических методов в контексте реализуемых профессиональных задач в осваиваемой области знания. Владеет представлениями содержания, характера и направленности профессиональной жизни человека, с учетом личностной, ценностно-смысловой сфер субъектов профессиональной деятельности. ИПК-3.2: методиках для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах. Умеет анализировать и использовать разнообразие</p>	<p>Дискуссионное обсуждение</p>	<p>Экзамен: Тест</p>

		<p>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>ИПК-3.3:</p> <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>ПК-7: Способен разрабатывать и проводить научные исследования в сфере управления персоналом на основе современной методологии</p>	<p>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> <p>ИПК-7.2: Разрабатывает, планирует и проводит научные исследования в сфере управления персоналом, формулирует</p>	<p>ИПК-7.1:</p> <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</p>	<p>Задания</p> <p>Эссе</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Практическое задание</p>

	<p>цели и задачи исследования, выдвигает научные гипотезы, обосновывает их теоретически и проверяет эмпирически</p> <p>ИПК-7.3: Обобщает и представляет результаты научных исследований на основе научной методологии, делает аргументированные выводы, подкрепляя научными доказательствами</p>	<p>результаты исследования и обосновать полученные выводы.</p> <p>Владеет навыками анализа результатов научного исследования в системе управления персоналом организации.</p> <p>ИПК-7.2: Знает теоретико-методологические и психометрические основы психологической диагностики в области научно-исследовательской и практической деятельности. Умеет применять известные технологии психодиагностики персонала.</p> <p>Владеет методикой создания творческих продуктов, навыками консультационной работы и приемами психодиагностики персонала</p> <p>ИПК-7.3: Знает интерпретацию данных эмпирического исследования Умеет качественно интерпретировать данные эмпирического исследования Владеет способами представления результатов, оформления, визуализации, интерпретации полученных данных</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12

- КСР	2	2
самостоятельная работа	56	117
Промежуточная аттестация	54 Экзамен	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Тема 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	8.5	17.5	0.5	0.5	2	2	2.5	2.5	6	15	
Тема 2. Организация и осуществление процедуры психодиагностики персонала	10	13.5	1	0.5	3	1	4	1.5	6	12	
Тема 3. Методы психодиагностики	11	16.5	1	0.5	3	2	4	2.5	7	14	
Тема 4. Подбор, отбор персонала.	10	18.5	1	0.5	2	1	3	1.5	7	17	
Тема 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций	11	19.25	1	0.25	3	1	4	1.25	7	18	
Тема 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	10	12.25	1	0.25	2	1	3	1.25	7	11	
Тема 7. Личность руководителя.	9	15.5	1	0.5	3	1	4	1.5	5	14	
Тема 8. Негативные последствия профессиональной деятельности	7	9.5	1	0.5	2	1	3	1.5	4	8	
Тема 9. Использование игровых методик в диагностических целях	11.5	10.5	0.5	0.5	4	2	4.5	2.5	7	8	
Аттестация	54	9									
КСР	2	2						2	2		
Итого	144	144	8	4	24	12	34	18	56	117	

Содержание разделов и тем дисциплины

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,

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

7

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 принятия 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.

8

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 состязательности, 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 состязательности, 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;

9

«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.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Метод психодиагностики персонала, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5331>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-1:

Номотетический и идиографический подходы в психодиагностике. 2. Понятие нормы в психодиагностике. 3. Проблемы деонтологии в работе практического психолога. 4. Профессиональные и личностные качества (детского) практического психолога. 5. Основные тенденции развития психодиагностики. 6. Использование компьютеров в психодиагностике. 7. Психодиагностика и психологическое консультирование. 8. Психодиагностика в клинично-консультативной работе. 9. Диагностика воспитательных и учебных затруднений в педагогическо - психологическом консультировании. 10. Психологическая диагностика в судебной экспертизе. 11. Психодиагностика и работа с персоналом. 12. Диагностика при подборе кадров. 13. Диагностика при аттестации кадров. 14. Психологические особенности студентов (медицинского училища). 15. Анализ диагностических данных и их синтез. 16. Комплекс методик для диагностики эмоциональной сферы и регуляторной активности (интеллекта, личностных особенностей, мотивационной сферы). 17. Проективные методы в работе (школьного) практического психолога. 18. Использование проективных методик в работе с детьми. 19. Методы диагностики мотивации. 20. Методы диагностики интеллекта.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Подготовлен доклад с мультимедийной презентацией
не зачтено	Доклад и презентация не представлен

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Достоверность результатов психодиагностических исследований: валидность (теоретическая и эмпирическая), репрезентативность. Способы установления надежности психодиагностических методик. Правила проведения тестирования, обработки и интерпретации результатов

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	активное участие в дискуссии с аргументирован. мнением по обсуждаемому вопросу
не зачтено	не принимает участия в дискуссии, нет умения аргументировать, не может ответить на поставлен. вопрос

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

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?

21

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?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	способность критически оценить и проанализировать ситуации, разработать мероприятия по изучению и решению проблем
не зачтено	не способность проанализировать, оценить и представить решение проблем в практической ситуации

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Тематика эссе

1. Теоретико-методологические основы психодиагностики.
2. Предмет и задачи, этические принципы психодиагностики.
3. История развития психодиагностики.
- 20
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.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	содержательная и самостоятельная работа с представлением собственной точки зрения и аргументированного мнения
не зачтено	не представлено эссе

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимальн	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	о допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. 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 оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	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	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-1

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 Бернанд Роттер предложил концепцию локуса контроля и создал на ее основе шкалу:

А) экстраверсии-интраверсии

Б) нет правильного ответа

17

*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

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

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:

16

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	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
отлично	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»
очень хорошо	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»
хорошо	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»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при

Оценка	Критерии оценивания
	этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-7

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	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
отлично	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»
очень хорошо	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»
хорошо	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»
удовлетворительно	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»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Барсукова С. А. Психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие / Барсукова С. А. - Пенза : ПГУ, 2019. - 170 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-907185-86-9.,

<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=749555&idb=0>.

2. Бурлачук Леонид Федорович. Психодиагностика. - 2-е изд., перераб. и доп. - СПб. : Питер, 2010. - 384 с. : ил. - (Учебник для вузов). - ISBN 978-5-91180-841-9 : 160.00., 20 экз.

Дополнительная литература:

1. Васильева И. В. Психодиагностика персонала / Васильева И. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 122 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495640> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-11292-4 : 319.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787878&idb=0>.

2. Духновский Сергей Витальевич. Психодиагностика : Учебник и практикум для вузов / Духновский С. В. - Москва : Юрайт, 2021. - 353 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13881-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=764018&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

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 (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийн. проектор, экран, компьютер

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/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № 5.