

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «10» июля 2018 г. № 542 – 1

Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 5 лет

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации, курс:

зачет - 3

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3	Итого часов по учебному плану
Вид занятий	Часов по учебному плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	12	12
- лекции	6	6
- практические	6	6
Самостоятельная работа	92	92
Зачет	4	4
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «06» апреля 2018 г. № 7

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

С.А. Яркова

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	сформировать у будущих специалистов по управлению персоналом представление о роли психологической диагностики, как научной отрасли и практической деятельности в системе управления персоналом
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	раскрытие специфики психологической диагностики как особой отрасли психологической науки, связывающей теорию с практикой
2	ознакомление с наиболее известными качественными методиками психодиагностики; овладение способами конструирования психодиагностических методик, принципами их применения, анализа и интерпретации; приобретение навыков проведения диагностики, обработки и использования результатов
3	формирование навыков диагностической работы менеджера по персоналу
4	обеспечение усвоения этических норм, обязательных для специалиста психодиагноста; формирование навыков рефлексивного анализа собственной профессиональной деятельности
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Культурно-эстетическое воспитание и развитие творческого потенциала обучающихся	
Цель культурно-эстетического воспитания и развития творческого потенциала обучающихся – формирование творческой личности, которая может внести творческий элемент в свою теоретическую, практическую деятельность, в межличностное общение, и формирование устойчивой потребности личности в постоянном восприятии и понимании произведений искусства, проявлении интереса ко всему кругу проблем, которые решаются средствами художественного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– раскрытие творческих задатков и способностей обучающихся, содействие в овладении молодыми людьми креативными формами самовыражения в различных сферах деятельности;	
– оказание помощи обучающимся в овладении культурой поведения, внешнего вида, речи, пластики, вербального и невербального общения;	
– создание новых и развитие уже функционирующих творческих объединений обучающихся;	
– развитие художественной самодельности Университета, повышение уровня исполнительского мастерства и расширение репертуара творческих коллективов;	
– проведение различных конкурсов, фестивалей, тематических вечеров, праздников, театрализованных представлений;	
– участие в культурно-досуговой жизни региона, в городских, областных, всероссийских конкурсах, смотрах, фестивалях;	
– развитие способности к эмоционально-чувственному восприятию художественных произведений, пониманию их содержания и сущности через приобщение обучающегося к миру искусства;	
– умение противостоять влиянию массовой культуры низкого эстетического уровня	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.08 Политология
2	Б1.Б.12 Социология
3	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
4	Б1.В.16 Организационная культура
5	Б1.Б.17 Организационное поведение
6	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
7	Б1.Б.28 Информатика

8	Б1.В.10 Управление персоналом организации
9	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
10	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
11	Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадры"
12	Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"
13	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
14	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
15	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
16	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
2	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
3	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
4	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
5	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
6	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично общие принципы умения работать в коллективе
Уметь	работать в коллективе
Владеть	навыками работать в коллективе

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Уметь	в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки
Владеть	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уметь	в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в области организационной культуры
Владеть	в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

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

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично основы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уметь	частично решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Владеть	частично навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные вопросы, связанные с решением стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
-------	---

Уметь	в основном решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Владеть	в основном навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме вопросы, связанные с решением стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уметь	в целом решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Владеть	в целом навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
Владеть	частично навыками методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	в целом обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала Определять применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе
Владеть	в основном способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике
Владеть	в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Психодиагностика персонала»;
2	основные подходы к измерению индивидуально-психологических особенностей человека
3	требования к основным компетенциям, которыми должен обладать специалист, осуществляющий психодиагностику и отбор персонала
4	основные классы методических средств, их достоинства и недостатки
Уметь	
1	выбирать диагностические методики, наиболее подходящие для решения той или иной практической или исследовательской задачи
2	самостоятельно проводить диагностическое обследование
3	оформлять протоколы обследования
4	использовать результаты с использованием этических норм, которым должна подчиняться работа психодиагноста
5	применять полученные знания при освоении смежных дисциплин и при осуществлении собственной научно-исследовательской и практической деятельности
Владеть:	

1	навыками построения рабочей гипотезы для исследования различных психических проявлений клиентов
2	подбора диагностического инструментария для решения конкретных практических задач
3	проведения процедуры исследования
4	оформления протоколов обследования
5	обработки (количественной и качественной) и интерпретации результатов исследования

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
1.0	Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе				
1.1	Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. /Лек/	3	1	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.2	Классификация психодиагностических методик и их основания. Характеристика основных методов психодиагностики. Метод анкетирования /Пр/	3	1	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.3	Человек как субъект труда и объект научного познания /Лек/	3	0,5	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.4	Характеристика основных методов психодиагностики. Метод интервью. Метод наблюдения /Пр/	3	0,5	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.5	Общее понятие о профессиональном психологическом отборе /Лек/	3	0,5	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.6	Контент-анализ как разновидность метода изучения продуктов деятельности. Прогрессивные матрицы Равена /Пр/	3	0,5	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию/Ср/	3	20	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.0	Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора				
2.1	Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора /Лек/	3	1	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.2	Психометрические требования к построению и проверке методик. Метод тестирования /Пр/	3	1	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.3	Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора /Лек/	3	0,5	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.4	Тесты интеллекта, их использование в профотборе. Проективные методики. Тест тематической апперцепции (ТАТ) Г. Мюррея /Пр/	3	0,5	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.5	Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора /Лек/	3	0,5	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.6	Проективные методики. Методика «рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга. Проективные методики. Методика «Незаконченные предложения». /Пр/	3	0,5	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию/Ср/	3	20	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.0	Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора				

3.1	Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора /Лек/	3	1	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.2	Опросники состояний и настроений: шкала тревоги и тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ханина и опросник САН (самочувствия, активности, настроения). Опросник уровня субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, В.Ф. Голынкиной, А.М. Эткинда /Пр/	3	1	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.3	Технология выявления профессионально важных качеств /Лек/	3	0,5	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.4	Тест-опросник ценностей М. Рокича. Опросник самоотношения (МИС) В.В. Столина и С.Р. Пантелеева /Пр/	3	0,5	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.5	Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности /Лек/	3	0,5	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.6	Тест-опросник мотивации достижения (RAM) А. Мехрабиана. Опросник акцентуированных черт личности Шмишека (ОАЧЛ)/Пр/	3	0,5	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, подготовка к тестированию/Ср/	3	20	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
4.0	Выполнение контрольной работы	3	20	ОК-6 ОПК-10 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
5.0	Подготовка к зачету /Ср/	3	12	ОК-6 ОПК-10 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
6.0	Зачет	3	4	ОК-6 ОПК-10 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Крижт ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.1.1	Васильева, И. В.	Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/viewer/psihodiagnostika-personala-495640	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100% online

6.1.1.2	Капранова, М. В.	Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_re&book_id=572173	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019	100% online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Васильева, И. В.	Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/viewer/psihotehniki-i-psihodiagnostika-v-upravlenii-personalom-495662#page/1	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100% online
6.1.2.2	Черная Е. Б.	Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454	Ульяновск : Ульяновский государствен ный технический университет (УлГТУ), 2014.	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789			
6.3.1.2	Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) :			

	сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46 – компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. – Классификация психодиагностических методик и их основания. – Характеристика основных методов психодиагностики. Метод анкетирования – Человек как субъект труда и объект научного познания – Характеристика основных методов психодиагностики. Метод интервью. Метод наблюдения – 1Общее понятие о профессиональном психологическом отборе и др.
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение. Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям;

	<ul style="list-style-type: none"> – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); – чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); – конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); – составление плана и тезисов ответа; – подготовка сообщений на семинаре; – ответы на контрольные вопросы; – решение задач; – подготовка к практическому занятию; – подготовка к тестированию.
Зачет	<p>Зачет проводится в форме тестирования. Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.igups.ru</p>	

Приложение 1

к рабочей программе по дисциплине Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала»

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

Дисциплина «Психодиагностика персонала» участвует в формировании компетенций: ОК-6, ОПК-10, ПК-4.

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

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

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

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.12 Социология	3	3
		Б1.Б.08 Политология	2	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б1.В.16 Организационная культура	4	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Б1.Б.28 Информатика	1	1
		Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	1	1
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадры"	2	2
		Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"	2	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	2	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	2	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	3	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	2
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	2
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	4	3
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5	4
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений	5	4

	умение применять их на практике	в коллективе	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе	Минимальный уровень	Знать частично общие принципы умения работать в коллективе
				Уметь работать в коллективе
				Владеть навыками работать в коллективе
			Базовый уровень	Знать в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
				Уметь в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки
				Владеть способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки
			Высокий уровень	Знать в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
				Уметь в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в области организационной культуры
				Владеть в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора	Минимальный уровень	Знать частично основы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Уметь частично решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Владеть частично навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
			Базовый уровень	Знать в целом способы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением

				<p>информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Уметь в целом решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Владеть в целом навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
			Высокий уровень	<p>Знать в полном объеме способы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Уметь в полном объеме решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p> <p>Владеть в полном объеме навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>
ПК-4	<p>знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора</p>	Минимальный уровень	<p>Знать частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>
				<p>Уметь частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования</p>
				<p>Владеть частично методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>
			Базовый уровень	<p>Знать в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала</p>
				<p>Уметь в целом применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе</p>
				<p>Владеть в основном способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала</p>
Высокий уровень	<p>Знать в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>			
	<p>Уметь в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике</p>			
	<p>Владеть в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>			

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(заочное обучение)**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	3	Текущий контроль	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе	ОК-6 Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
2	3	Текущий контроль	2 Теоретические основы профессионального психологического отбора	ОПК-10 Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
3	3	Текущий контроль	3 Технология профессионального психологического отбора	ПК-4 Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
4	3	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора	ОК-6 ОПК-10 ПК-4 Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

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

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному	Вопросы по темам/разделам дисциплины

		разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	
3	Внеаудиторная контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков студентов заочной формы обучения	Тематика внеаудиторной контрольной работы и практические задания для заочной формы размещена в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения
Промежуточный контроль			
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении *промежуточной аттестации* в форме зачета в конце 3 курса для заочной формы, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующих таблицах

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

Критерии и шкала оценивания – конспект лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»
	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами

Шкала оценивания		Критерий оценки
		выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания внеаудиторной контрольной работы (КР)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

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

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе

Тема 1.1 Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>

2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>

3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>

4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. — 262 с. : ил, табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Тема 1.2 Человек как субъект труда и объект научного познания

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>
3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. — 262 с. : ил, табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Тема 1.3 Общее понятие о профессиональном психологическом отборе

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>
3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. — 262 с. : ил, табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора

Тема 2.1 Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>
3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>

4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. – 262 с. : ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Тема 2.2 Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>

2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>

3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>

4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. – 262 с. : ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Тема 2.3 Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>

2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>

3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>

4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. – 262 с. : ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора

Тема 3.1 Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>

2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>
3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. — 262 с. : ил, табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Тема 3.2 Технология выявления профессионально важных качеств

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>
3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. — 262 с. : ил, табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

Тема 3.3 Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности

Учебная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>
3. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
4. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е. Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. — 262 с. : ил, табл., схем. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

3.2 Типовые вопросы для собеседования

Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе

1. Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса
2. Классификация психодиагностических методик и их основания
3. Характеристика основных методов психодиагностики
4. Метод анкетирования
5. Человек как субъект труда и объект научного познания
6. Характеристика основных методов психодиагностики.
7. Метод интервью.
8. Метод наблюдения
9. Общее понятие о профессиональном психологическом отборе
10. Контент-анализ как разновидность метода изучения продуктов деятельности
11. Прогрессивные матрицы Равена

Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора

12. Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора
13. Психометрические требования к построению и проверке методик
14. Метод тестирования
15. Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора
16. Тесты интеллекта, их использование в профотборе.
17. Проективные методики.
18. Тест тематической апперцепции (ТАТ) Г. Мюррея
19. Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора
20. Методика «рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга.
21. Методика «Незаконченные предложения»

Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора

22. Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора
23. Опросники состояний и настроений: шкала тревоги и тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ханина и опросник САН (самочувствия, активности, настроения)
24. Опросник уровня субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, В.Ф. Голынкиной, А.М. Эткинда
25. Технология выявления профессионально важных качеств
26. Тест-опросник ценностей М. Рокича. Опросник самоотношения (МИС) В.В. Столина и С.Р. Пантелеева
27. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности
28. Тест-опросник мотивации достижения (РАМ) А. Мехрабиана
29. Опросник акцентуированных черт личности Шмишека (ОАЧЛ)

3.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Психодиагностика персонала»**

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;	Тема 1.1 Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Классификация психодиагностических методик и их основания.	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Характеристика основных методов психодиагностики	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Человек как субъект труда и объект научного познания	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Характеристика основных методов психодиагностики	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Метод интервью. Метод наблюдения	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Общее понятие о профессиональном психологическом отборе	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Контент-анализ как разновидность метода изучения продуктов деятельности	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Прогрессивные матрицы Равена	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;	Тема 2.1 Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методологические проблемы профессионального психологического отбора	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Психометрические требования к построению и проверке методик. Метод тестирования	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.2 Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Тесты интеллекта, их использование в профотборе	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Проективные методики	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации и персонала, принципов	Тема 2.3 Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методология организации и проведения профессионального психологического отбора	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ

формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Тема 3.1 Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора	Проективные методики	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Основные принципы и методы подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 3.2 Технология выявления профессионально важных качеств	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Характеристика профессионально важных качеств	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Технология выявления профессионально важных качеств	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 3.3 Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Итого			240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

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

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

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 45 мин.

1. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это наука и практика постановки психологического диагноза с помощью специально разработанных средств. Психодиагностические методы и методики позволяют определить наличие и измерить степень выраженности психологических признаков у человека или группы людей. *Психодиагностика*

2. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это кадровый состав предприятия (организации), или совокупность сотрудников, стремящихся к достижению определённых целей. *Персонал*

3. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это тщательно организованные мероприятия (опросы, консультирование, тестирование, интервью и т.д.), которые позволяют определить кадровый потенциал компании. Полученные сведения специалистами анализируются, интерпретируются, сопоставляются, оформляются и выдаются руководителю компании. В итоге управляющее звено предприятия получает комплексные данные о кадровой ситуации на конкретный период времени.
Психодиагностика персонала

4. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это процедура изучения и оценки степени развития, психических и психофизиологических качеств человека, требуемых конкретной профессией, что способствует успешному овладению профессией и последующей эффективной деятельности.
Психологический отбор

5. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это методы психологической диагностики, имеющие измерительную направленность, за счет которой достигается количественная и качественная оценка изучаемого явления.
Психодиагностические методы

6. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от англ. *contents* — *содержание, содержимое*) или анализ содержания — стандартный метод исследования в области общественных наук, предметом анализа которого является содержание текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции.
Контент-анализ

7. Вставьте пропущенное словосочетание.

Профессиональный _____ – это комплекс мероприятий, направленных на выявление таких сотрудников, которые по своим моральным, психофизиологическим и психологическим качествам, состоянию здоровья и уровню общеобразовательной подготовки наиболее пригодны к конкретной профессиональной деятельности в каждой конкретной специальности.
психологический отбор

8. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий. Такие задания принято называть тестами.
Тестирование

9. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это большая группа методик, задания которых представлены в виде вопросов или утверждений, а задачей испытуемого является самостоятельное сообщение некоторых сведений о себе, о своих переживаниях и отношениях в виде ответов.
Опросники

10. По типу применяемых тестовых заданий психодиагностические методики делятся на:

- а) опросные
- б) утверждающие
- в) действенные
- г) действенные
- д) продуктивные
- е) все ответы верны

11. По типу применяемых тестовых заданий психодиагностические методики делятся на определенные группы. Соотнесите характеристики с правильным названием методик.

опросные	испытуемому задаются определенные вопросы
утверждающие	используются суждения или утверждения, с которыми испытуемый должен согласиться или не согласиться
действенные	испытуемому дается задание выполнить ряд практических действий, по характеру которых выполняется оценка его личности
физиологические	данная психодиагностика основывается на анализе произвольных физических или

	физиологических реакций человеческого организма
продуктивные	делается акцент на вид творческой продукции испытуемого: вербальной, образной, материальной и т.д.

12. По форме презентации тестового материала психодиагностические методики подразделяются на:

- а) бланковые
- б) технические
- в) сенсорные
- г) все ответы верны

13. По форме презентации тестового материала психодиагностические методики подразделяются на группы. Соотнесите название группы с правильной характеристикой.

бланковые	тестовый материал в письменном или какой-либо ином знаковом формате: в виде рисунка, схемы и т. д.
технические	тестовый материал в аудио- или видеоформате, а также посредством иных технических устройств и компьютера
сенсорные	материал в виде физических стимулов, направленных на органы чувств человека

14. По адресату тестового материала методы психодиагностики можно поделить на:

- а) сознательные
- б) бессознательные
- в) все ответы верны

15. По адресату тестового материала методы психодиагностики можно поделить на сознательные и бессознательные. Соотнесите правильные характеристики с названием метода.

сознательные	которые обращаются к сознанию испытуемого (опросники)
бессознательные	которые направлены на неосознаваемые реакции человека (проективные методики)

16. Для чего проводят тестирование персонала? Тестирование сотрудников поможет:

- а) оценить текущий кадровый потенциал
- б) отобрать наилучших кандидатов на вакантные должности
- в) выявить проблемы со здоровьем

17. Тест может содержать в себе различные блоки: числовой, вербальный и графический. Соотнесите правильность характеристик.

Числовой блок	оценивает способность кандидата анализировать числовую информацию, проводить математические вычисления (например, рассчитывать проценты или доли), работать с диаграммами и графиками
Вербальный блок	оценивает способность респондента анализировать текстовую информацию, делать верные выводы на основе логических умозаключений
Графический блок	оценивает способность респондента к абстрактному мышлению и логике, умение анализировать последовательности разнообразных геометрических фигур

18. Верно ли утверждение?

ProfTests от ANCOR – это онлайн-платформа для проверки профессиональных компетенций сотрудников и кандидатов. Универсальная модель компетенций позволяет быстро и безошибочно определить профессиональный уровень специалиста при найме или аттестации. *Верно.*

3.4 Типовая внеаудиторная контрольная работа

Выбор варианта осуществляется по последней цифре номера зачетной книжки.

Выбор варианта контрольной работы

Последняя цифра номера зачетной книжки	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номер варианта	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9

3.4.1 Варианты заданий (перечень тем) на внеаудиторную контрольную работу (для проверки знаний)

1. История возникновения и развития профессионального психологического отбора.

2. Профессиональный психологический отбор, его место в структуре современных наук
3. Структура мероприятий профессионального психологического отбора
4. Эффективность мероприятий психологического отбора. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального отбора
5. Проблема индивидуальных различий людей и развитие дифференциальной психологии
6. Свойства нервной системы и решение практических задач профотбора.
7. Экспериментальные теории личности и проблемы индивидуальных различий
8. Индивидуальные различия и практическое решение задач профессионального психологического отбора
9. Общее понятие о психодиагностике. Особенности измерения в современной психодиагностике.
10. Основные этапы степени пригодности методик для решения задач профотбора
11. Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора
12. Основные принципы выбора методик для проведения мероприятий профотбора. Математико-статистический анализ результатов проведения пилотажного исследования
13. Оценка надежности и валидности психологического теста.
14. Основные принципы и способы проведения пилотажного исследования.
15. Оформление и представление результатов психографического опроса.
16. Метод двух портретов.
17. Метод пилотажного обследования.
18. Метод классификации видов деятельности
19. Организация и проведение экспертной оценки профессионально важных качеств с помощью психографических опросников.
20. Технология выявления профессионально важных качеств.
21. Метод инженерно-психологического анализа деятельности (метод профессиографии).
22. Личностный адаптационный потенциал человека.
23. Ассесмент-центр в решении задач отбора персонала.
24. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального отбора. Проблема дискриминаций в структуре задач профотбора.
25. Свойства личности и социальные способности человека.
26. Подходы к выбору методологии решения задач профессионального психологического отбора. Сфера компетенций профотбора.
27. Типы тестов. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам профотбора.
28. Краткая история возникновения и развития психологического тестирования.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Внеаудиторная контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и

	<p>перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку</p>
Собеседование	<p>Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии- собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.</p>
Тестирование	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>
Зачет	<p>Зачет для студентов заочной формы обучения проводится в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ</p>

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.