

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО ИргУПС)

**Забайкальский институт железнодорожного транспорта** –  
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ЗабИЖТ ИргУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от «02» июня 2023 г. № 425-1

**Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала**  
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Гуманитарные науки

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

В том числе в форме практической подготовки (ПП)  
– 4/4 (очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах:  
очная форма обучения: экзамен 6 семестр  
очно-заочная форма обучения: экзамен 7 семестр

**Очная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*</b>	<b>51/4</b>	<b>51/4</b>
– лекции	17	17
– практические	34/4	34/4
– лабораторные		
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
<b>Экзамен</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Итого</b>	<b>108/4</b>	<b>108/4</b>

**Очно-заочная форма обучения**

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*</b>	<b>34/4</b>	<b>34/4</b>
– лекции	17	17
– практические	17/4	17/4
– лабораторные		
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>47</b>	<b>47</b>
<b>Экзамен</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
<b>Итого</b>	<b>108/4</b>	<b>104/4</b>

УП – учебный план.

\* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИргУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИргУПС Трофимов Ю.А.

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

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составили:  
д.ф.н., доцент  
ассистент

Е.И. Касьянова  
Е.В. Максименко

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Гуманитарные науки», протокол от «12»мая 2023 г. № 11.

Зав. кафедрой,

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от «15» мая 2023 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель преподавания дисциплины</b>	
1	формирование знаний, умений и навыков в области проведения психодиагностических исследований персонала
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	сформировать у обучающихся знания об основных технологиях проведения оценки персонала
2	сформировать у обучающихся умения определять цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами развития организации
3	сформировать у обучающихся навыки применения полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
<b>Профессионально-трудовое воспитание обучающихся</b>	
<p>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.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;</li> <li>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;</li> <li>– формирование психологии профессионала;</li> <li>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;</li> <li>– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли</li> </ul>	
<b>Научно-образовательное воспитание обучающихся</b>	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;</li> <li>– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;</li> <li>– популяризация научных знаний среди обучающихся;</li> <li>– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;</li> <li>– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;</li> <li>– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности</li> </ul>	

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины (модули) / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала изучается на начальном этапе формирования компетенции
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах
2	Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
3	Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
4	Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
7	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
8	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
9	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,  
СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	<b>Знать:</b> значение и функции психодиагностических методик в системе управления персоналом; сферы применения наиболее универсальных психодиагностических методик; основные технологии проведения оценки персонала
		<b>Уметь:</b> использовать необходимый психодиагностический инструментарий в исследованиях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала; определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий), организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий; использовать результаты оценки персонала при формировании кадровой политики организации
		<b>Владеть:</b> навыками оценки профессионально важных качеств (компетенций) различных категорий персонала; навыками использования полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений; практическими навыками применения основных методов психодиагностики в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом

**4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	<b>Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала</b>	6	8	16/4	8	7	9	9/4	23	ПК-3.2		
1.1	Тема 1. Функции психодиагностики персонала. 1.1. Место кадрового менеджмента в управлении. 1.2. Парадигмы в кадровом менеджменте в XXI столетии	6	2	4	2	7	3	3	6	ПК-3.2		
1.2	Тема 2. Этапы психологической диагностики. 2.1. Экспертное заключение 2.2. Сущность, цели, задачи и элементы оценки персонала. 2.3. Аттестация персонала 2.4. Инструменты (методы) оценки и аттестации. 2.5. Ассесмент-центр 2.6. Результаты психологической диагностики	6	2	4	2	7	2	2	5	ПК-3.2		

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.3	Тема 3. Требования к профессиональным психологическим тестам. 3.1. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария. 3.2. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария	6	2	4		2	7	2	2		6	ПК-3.2
1.4	Тема 4. Требования к профессиональным психологическим тестам. 4.1. Стандартизация психодиагностических тестов 4.2. Надёжность и валидность. 4.3. Методы проверки валидности тестов 4.4. Диагностика деятельностной сферы психики работника	6	2	4/4		2	7	2	2/4		6	ПК-3.2
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>18</b>		<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>24</b>	ПК-3.2
2.1	Тема 5. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария. 5.1. Методы проверки валидности тестов. 5.2. Классификация психодиагностических процедур и их основания. 5.3. Тесты интеллекта	6	2	4		2	7	2	2		6	ПК-3.2
2.2	Тема 6. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту. 6.1. Психодиагностический инструментарий. 6.2. Применение диагностических методик и аппаратурных методик.	6	2	4		3	7	2	2		6	ПК-3.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр		Лаб	СР
2.3	Тема 7. Парадигма научной организации труда– парадигма человеческих отношений. 7.1. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека. 7.2. Методологические принципы построения системы психологического отбора. 7.3. Способы интерпретации диагностических данных управляющим персоналом	6	2	4	4	7	2	2	6	ПК-3.2		
2.4	Тема 8. Сущность психологического тестирования. 8.1. Основные виды психодиагностических методик 8.2. Общность и личность. Концепция личности как основа структуры теста. 8.3. Основные психологические тесты, используемые при обучении персонала, при отборе персонала 8.4. Основные типы психодиагностических методик	6	3	6	4	7	2	2	6	ПК-3.2		
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	6	36				7	27				ПК-3.2

\* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

#### 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 6.1 Учебная литература

##### 6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Психодиагностика: учебное пособие / авт.-сост. Э. Г. Касимова; Уфимский государственный университет экономики и сервиса. – Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. – 155 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL:	онлайн

	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272482">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272482</a> (дата обращения: 23.04.2024)	
6.1.1.2	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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363454">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363454</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Ежова Н. Н. Рабочая книга практического психолога: практическое пособие / Н. Н. Ежова. – 10-е изд. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 316 с.: табл. – (Психологический практикум). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271552">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=271552</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Ридецкая О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия / О. Г. Ридецкая. – Москва: Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117870">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=117870</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.3	Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие:/ Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исакова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2012. – 260 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258843">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258843</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Виноградова Н.И., Максименко Е.В. Учебное пособие для студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения направления подготовки «Управление персоналом»	рукопись
6.1.3.2	Виноградова Н.И. Психодиагностика персонала. Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения всех специальностей и направления бакалавриата. – Чита: ЗаБИЖТ, 2017. – 30 с. [Электронный ресурс]: <a href="http://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=23389.pdf">http://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=23389.pdf</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ ЭИОС
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ <a href="http://zabizht.ru">http://zabizht.ru</a>	
6.2.2	ЭБС «Университетская библиотека Online» <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>	
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>		
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	

<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не предусмотрено
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не предусмотрены

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 417 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Учебная аудитория 4.8 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 4.9 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.</p>



	<p>Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <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</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий.</p>

	<p>Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>	

## **Приложение № 1 к рабочей программе**

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации**

## 1 Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины или прохождения практики;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала участвует в формировании компетенции:

ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий

### очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>6 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Тема 1. Функции психодиагностики персонала	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Этапы психологической диагностики	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Этапы психологической диагностики	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
4	Текущий контроль	Тема 4. Требования к профессиональным психологическим тестам	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (письменно). В рамках ПП**: разноуровневые задачи (устно)
5	Текущий контроль	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
6	Текущий контроль	Тема 5. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
7	Текущий контроль	Тема 6. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
8	Текущий контроль	Тема 7. Парадигма научной организации труда – парадигма человеческих отношений	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
9	Текущий контроль	Тема 8. Сущность	ПК-3.2	Творческое задание

		психологического тестирования		(письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
10	Текущий контроль	Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
11	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала	ПК-3.2	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии)

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

\*\*ПП – практическая подготовка.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>7 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Тема 1. Функции психодиагностики персонала	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Этапы психологической диагностики	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Требования к профессиональным психологическим тестам. Должностные позиции кадрового менеджера в системе управления	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
4	Текущий контроль	Тема 4. Требования к профессиональным психологическим тестам	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), кейс-задача (письменно). В рамках ПП**: разноуровневые задачи (устно)
5	Текущий контроль	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
6	Текущий контроль	Тема 5. Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
7	Текущий контроль	Тема 6. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача

				(письменно)
8	Текущий контроль	Тема 7. Парадигма научной организации труда – парадигма человеческих отношений	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
9	Текущий контроль	Тема 8. Сущность психологического тестирования	ПК-3.2	Творческое задание (письменно), дискуссия (устно), доклад (устно), разноуровневые задачи, (устно), кейс-задача (письменно)
10	Текущий контроль	Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
11	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала	ПК-3.2	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии)

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

\*\*ПП – практическая подготовка.

## **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 двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

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

### Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся	Образец творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и	Типовые контрольные

		оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся для оценки знаний и умений обучающихся.	задания для проведения дискуссий
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
4	Разноуровневая задача	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения	Типовые разноуровневые задачи
5	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
6	Тестирование (компьютерные технологии)	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	Фонд тестовых заданий

#### Промежуточная аттестация

1	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовое (ые) практическое (ие) задание (я) к экзамену (образец экзаменационного билета)
2	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий



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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

**Тестирование – промежуточная аттестация в форме экзамена:**

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

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

**Творческое задание**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.
«не зачтено»	При выполнении индивидуального творческого задания обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей

## Дискуссия

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка
«не зачтено»	Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала

## Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

## Разноуровневые задачи

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала. Результаты расчетов отображены графически.
«не зачтено»	Задача не решена или решена со значительными замечаниями

## Кейс-задача

Шкалы оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

## Тестирование – текущий контроль:

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

### **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 Образец творческих заданий**

Творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта творческого задания по теме «Функции психодиагностики персонала»

1. Оцените временные затраты кадровой службы по сопровождению основных кадровых процессов (табл.1).

Таблица 1

Связь кадровых процессов с оценочной информацией

№	Основные кадровые процессы	Оценка успешности деятельности специалиста	Оценка потенциала специалиста	Кадровый аудит организации
1	Планирование трудовых ресурсов	X	X	X
2	Привлечение персонала	X	X	X
3	Отбор персонала	X	X	X
4	Разработка системы стимулирования	X	X	X
5	Обучение персонала	X	X	X
6	Адаптация персонала	X	X	X
7	Оценка трудовой деятельности	X	X	X
8	Продвижение персонала на аналогичные должности в иные сферы деятельности	На аналогичные должности	В иные сферы деятельности	X
9	Формирование резерва руководящих кадров		X	X
10	Оптимизация кадрового состава, увольнение	X	X	X

Образец типового варианта творческого задания по теме «Психодиагностика в диагностике персонала»

Докажите эффективность наблюдения как метода психодиагностики. Наблюдение - как изучение личности в условиях естественной и привычной для него деятельности: производственной. Наблюдение, накопление фактов, на основе которых руководитель делает заключение о профессиональной пригодности сотрудников, успешности усвоения ими профессиональных знаний и навыков, способностей к решению конкретных задач. Приведите конкретный пример.

Представить в виде таблицы этапы формирования психодиагностики профессиональной деятельности.

Представить в виде схемы формы психодиагностики профессиональной деятельности.

### 3.2 Перечень дискуссионных тем

Перечень дискуссионных тем выложен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен перечень дискуссионных тем, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Перечень дискуссионных тем:

1. Главная цель круглого стола «Центры оценки и развития персонала выработка умений и навыков развития персонала».

Обсуждение строится в соответствии со следующими вопросами.

1. Актуальные задачи бизнеса и новые запросы, которые могут быть решены при помощи ассесмент-технологии.

2. Новые виды заданий и новые инструменты центров оценки.

3. Как сделать процедуры ассесмента более компактными и менее трудоемкими (сохранить надежность при снижении трудозатрат).

4. Как повысить востребованность ассесмент-центров со стороны потенциального заказчика.

5. Использование новых технических средств и новых возможностей: дистанционный ассесмент, WEB-коммуникации, дистанционные рабочие места для наблюдателей-ассессоров.

### 3.3 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов:

Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала

1. Место кадрового менеджмента в управлении.
2. Парадигмы в кадровом менеджменте в XXI столетии.
3. Экспертное заключение
4. Сущность, цели, задачи и элементы оценки персонала.
5. Аттестация персонала
6. Инструменты (методы) оценки и аттестации.
7. Ассесмент-центр
8. Результаты психологической диагностики.
9. Стандартизация психодиагностических тестов
10. Надёжность и валидность.

Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала.

1. Методы проверки валидности тестов.
2. Диагностика деятельностной сферы психики работника.
3. Методы проверки валидности тестов.
4. Классификация психодиагностических процедур и их основания.
5. Тесты интеллекта.
6. Психодиагностический инструментарий.
7. Применение диагностических методик и аппаратурных методик.
8. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека.

9. Методологические принципы построения системы психологического отбора.
10. Способы интерпретации диагностических данных управляющим персоналом.
11. Основные виды психодиагностических методик
12. Общность и личность. Концепция личности как основа структуры теста.
13. Основные психологические тесты, используемые при обучении персонала, при отборе персонала
14. Основные типы психодиагностических методик.

### **3.4 Типовые разноуровневые задачи**

Разноуровневые задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец разноуровневой задачи по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец разноуровневой задачи, выполняемой в рамках практической подготовки

Задания творческого уровня

1. Докажите эффективность метода – анализ результатов деятельности сотрудников. Какова результативность изучения результатов производственной деятельности, повышения квалификации сотрудников; отчетов, рефератов, рационализаторских и деловых предложений, сконструированных планов и моделей, принятых решений.

2. Объясните, как происходит психологическое тестирование при приеме персонала, оценке кандидата на повышение (ротация): 1. профессиональный отбор. 2. профилактика и коррекция негативных (стрессовых) состояний.

Задание реконструктивного уровня

1. Определите, какие из указанных ниже черт характера относятся к следующим группам: 1) моральные черты; 2) волевые черты; 3) эмоциональные черты; 4) отношения в коллективе; 5) отношение к повышению производственного мастерства.

1. Внушаемость (вера в приметы, мнительность, и т.п.). 2. Смелость. 3. Долг и ответственность. 4. Увлечённость. 5. Общительность. 6. Доброжелательность. 7. Самообладание в экстремальных ситуациях. 8. Чувство спортивной чести. 9. Болезненное отношение к спортивным неудачам. 10. Исполнительность. 11. Наблюдательность. 12. Инициативность. 13. Уважение к товарищам. 14. Сильное переживание радости победы, бурное её проявление. 15. Патриотизм. 16. Требовательность к себе и другим. 17. Аккуратность. 18. Уверенность в своих силах.

### **3.5 Типовая кейс-задача**

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи

1. Любые крупные изменения затратны, растянуты во времени, а потому пугающе. Чем компания меньше, тем более она открыта для поиска – и в этом случае не стоит бояться менять провайдера, если в нынешнем что-то не устраивает. А если провайдера пока нет, то

размер компании роли не играет – просто подходите к выбору осознанно и взвешенно. Определите критерии, которые для вас важны.

По выбору методик: они должны быть качественными. Таковые не встретить в свободном доступе в Интернете, в печатном сборнике тестов любого года издания и не получить бесплатно, к сожалению.

Объясните наиболее распространенные подходы к изучению и анализу личности в современной психологии:

– конституциональный подход. В его основе лежит представление о том, что психологические особенности человека связаны с типом его конституции (строением тела, темпераментом), т.е. с врожденными генетически обусловленными параметрами. Психодиагностический инструмент в рамках этого подхода строится на основе выявления связей между антропометрическими параметрами и психологическими чертами. Таким образом, каждому конституциональному типу ставится в соответствие набор личностных характеристик.

– факторный подход. Основан на изучении и анализе личности с использованием методов математической статистики (факторного анализа). При этом характеристики личности, присутствующие в языке, объединяются в группы (факторы), которые впоследствии фигурируют как шкалы опросников. В рамках этого подхода разработан популярный в России тест Р. Кеттела 16PF.

– блочный подход. Предполагает выявление и выделение отдельных блоков, составных частей личности. Блок темперамента, блок высших психических функций, блок характера, блок направленности личности.

– мотивационно-динамический подход. Весьма популярен в современной психологии. В основе этого подхода лежит тезис о том, что любое проявление личности может рассматриваться с учетом иерархически организованных уровней потребностей (мотивов). И, кроме того, каком-либо одном динамическом образовании (отношении, мотиве, потребности и пр.) проявляются свойства целостной личности.

2. Укажите те особенности, которые характеризуют управляющего персоналом как сангвиника, флегматика, холерика и меланхолика. Повышенная активность, длительная работоспособность, энергичность, сдержанность, вспыльчивость, непоседливость, терпеливость, медленность движений и речи, медленная смена чувств и настроений, слабая эмоциональная возбудимость, быстрое усвоение и перестройка навыков, эффективность, вялость, выразительность мимики и пантомимики, молчаливость, гиперсензитивность (высокая чувствительность).

Объясните влияние эмоций на результат труда управляющего персоналом.

3. Вам предстоит обосновать систему профессионального отбора на должность продавца книжного магазина. Как Вы будете действовать? Ответьте на вопросы.

– Какие из принципов построения систем профессионального отбора Вы считаете наиболее важными? Объясните почему.

– Можно ли принципы построения систем профессионального отбора дифференцировать по важности в зависимости?

от общей численности персонала в организации?

– Дайте характеристику понятия «сложная профессиональная деятельность».

– Обоснуйте наиболее распространенные подходы к изучению и анализу личности в современной психологии.

– Проанализируйте понятие «ведущая тенденция», как описание индивидуально-очерченного стиля восприятия работника, переработки и воспроизведения им информации о профессиональной ситуации.

– В чем сущность понятия «индивидуальный стиль деятельности» (Е.А. Климов).

4. Определите, для какого типа темперамента, характерен стиль менеджеров Ф. Ю. и В. Ф. Какие особенности стиля проявились у них? Менеджер 1 на внешние впечатления реагирует медленно, не сразу отвечает на вопрос. Выражение лица одинаково, независимо от того даёт ли она задание или делает замечание, слушает ли серьёзную или весёлую историю. Смеётся редко, чаще на её лице скупая улыбка. Речь размеренная, неторопливая. Движения медленные. Для неё типичны невозмутимость и спокойствие в любой обстановке. Кажется, страшная скука на её совещаниях неизбежна. Но, оказывается, это не так. Например, для разбора проф. ситуаций Ф. Ю. тщательно подбирает документы и факты, эмоционально насыщенные, лирически приподнятые, иногда наполненные юмором. В результате совещание проходит при всеобщей активности сотрудников. Разгораются глаза, тянутся руки, на лицах играют улыбки.

5. Определите, проявляется ли в приведённых примерах характер человека. Дайте обоснование своего ответа.

А. Студента В. спросили на улице, как доехать до железнодорожного вокзала. В. остановился и обстоятельно ответил на вопрос. (По В. С. Мерлину.)

Б. Однажды управляющий персоналом, открывая на журнал учета материалов, сказал: «Вот как хорошо: наконец-то вы догадались обернуть свой журнал в чистую красивую бумагу». – Это я обернул! – поднимаясь с места, быстро и громко сказал Иван Б.

### 3.6 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

#### Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Функции психодиагностики персонала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Этапы психологической диагностики	Знание
	Умение		3 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Требования к профессиональным психологическим тестам	Знание	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Требования к профессиональным психологическим тестам	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Основные теории личности и технологии применения диагностического инструментария	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту	Знание	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

	Парадигма научной организации труда– парадигма человеческих отношений	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	Сущность психологического тестирования	Знание	2 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Сущность психологического тестирования	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
Умение		1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ	
Автор: Максименко Е.В.		Итого	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ 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

1. Область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности - субъекта профессиональной деятельности и трудовых отношений – это.....  
(вставьте пропущенное словосочетание).

2. Качества работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда изучает наука \_\_\_\_\_. (вставьте пропущенное словосочетание)

3. При обследовании персонала какие методики требуют правильного выполнения задания \_\_\_\_\_. (вставьте пропущенное словосочетание)

4. Соответствие и пригодность методики для оценивания того качества, для которого она предназначена называется \_\_\_\_\_. (вставьте пропущенное словосочетание)

5. Измерение, основанное на прямой оценке качества выполнения теста испытуемым, без сравнения с показателями других людей – это \_\_\_\_\_.  
(вставьте пропущенное словосочетание)

6. Мотивация труда имеет особенно важное значение для эффективности \_\_\_\_\_. (вставьте пропущенное словосочетание)

7. Что обозначает принцип психодиагностики, предполагающий неразглашение результатов без персонального соглашения сотрудника, на котором проводилось психодиагностика \_\_\_\_\_. (вставьте пропущенное словосочетание)

8. Что Вы будете учитывать для определения уровня профессионального мастерства \_\_\_\_\_. (вставьте пропущенное слово)



9. Установите последовательность процедур, относящихся к методической, технической стороне контент-анализа:

- а) формулировка задач;
- б) выделение категорий и единиц содержания;
- в) сведение грамматических структур к единым формам;
- г) обеспечение сопоставимости полученных данных.

10. Эффективность запоминания информации сотрудниками зависит от:

- а) эмоционального состояния человека;
- б) эмоционального фона восприятия информации;
- в) эмоциональной насыщенности информации;
- г) личностно-значимых эмоциональных характеристик информации;
- д) развития эмоционального интеллекта;
- е) всего перечисленного.

11. Сложная профессиональная деятельность - это такая работа, которая может быть охарактеризована одновременным присутствием трех следующих особенностей:

а) 1) сознанием работника; 2) желанием заработать; 3) сензитивностью к профессиональной деятельности;

б) 1) необходимостью специальной профессиональной подготовки для эффективного выполнения функциональных обязанностей; 2) многообразием и сложностью профессиональных задач; 3) часто возникающими ситуациями неопределенности при решении профессиональных задач и необходимостью выбора наилучшего из многих способов достижения профессиональных целей;

в) 1) отличным здоровьем; 2) высшим образованием; 3) жесткими временными ограничениями для достижения профессионального результата;

г) 1) устойчивой психикой; 2) многообразием и сложностью профессиональных задач; 3) необходимостью специальной профессиональной подготовки для эффективного выполнения функциональных обязанностей.

12. Кадровая политика предприятия включает в себя следующие направления деятельности:

а) 1) ежемесячная выплата заработной платы; 2) сохранение штата сотрудников; 3) воспроизведение обязанностей;

б) 1) найм и отбор персонала; 2) адаптация; 3) должностные инструкции;

в) 1) запоминание сотрудников; 2) забота о персонале; 3) учет дисциплинарных взысканий;

г) 1) активация трудовой мотивации; 2) сохранение баз данных; 3) уточнение профессиональных функций.

13. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

выборочная совокупность	совокупность единиц, отобранных для исследования, по которой можно судить обо всем объекте
репрезентативность выборки	соответствие структуры выборки структуре генеральной
генеральная совокупность	все множество объектов исследования

14. Результат деятельности психодиагноста, направленный на описание и выяснение сущности индивидуально-психологического прогноза дальнейшего развития – это:

- а) метод сбора данных о личности;
- б) психодиагностическая технология;
- в) диагностический прогноз.

15. Память работника характеризуется \_\_\_\_\_ структурой.

16. Аддитивные проективные методики – это:

- а) истолкование какого-либо смысла ситуации;
- б) создание осмысленного целого из оформленных деталей;
- в) осуществление испытуемым изобразительной деятельности;
- г) завершение имеющего начало рассказа, истории.

17. При планировании производственных совещаний Вы будете учитывать, что наиболее активной формой воспроизведения информации работником является:

- а) узнавание;
- б) сохранение;
- в) ассоциация;
- г) припоминание.

18. В диагностической работе вы будете учитывать, что система знаний о способах и средствах получения диагноза и процесс его установления - это:

- а) диагностический метод;
- б) психологический диагноз;
- в) метод сбора данных о личности;
- г) психодиагностическая технология.

### **3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)**

#### **Раздел 1. Психодиагностика в подборе персонала**

- 1.1. Психологический портрет и его составление.
- 1.2. Изучение работника в психологическом наблюдении.
- 1.3. Визуальная психодиагностика профессиональных способностей личности.
- 1.4. Психология диагностики лжи сотрудника и скрываемых обстоятельств.
- 1.5. Психологическая диагностика как функция психологической службы предприятия.
- 1.6. Психодиагностика как неотъемлемая часть профессионально-психологической подготовленности управляющего персоналом.
- 1.7. Работа управляющего персоналом по выявлению профессиональных способностей работника.

1.8. Выявление административных способностей работника.

1.9. Оценка управляющим персоналом творческого потенциала работника.

1.10. Выявление менеджерских способностей у персонала.

#### **Раздел 2. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала**

- 2.1. Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи у сотрудников.
- 2.2. Оценка волевых качеств и адаптационных возможностей работников.
- 2.3. Выявление потенциальных предпринимательских способностей сотрудников.
- 2.4. Выявление лидерских качеств у персонала.
- 2.5. Комплексная оценка лояльности сотрудника к организации.
- 2.6. Диагностика склонности человека к определенной профессиональной деятельности, занимаемой должности.
- 2.7. Способы изучения профессиональных интересов сотрудников.
- 2.8. Диагностика предприимчивости персонала.
- 2.9. Способы изучения коммуникативных способностей персонала.
- 2.10. Выявление морально психологического климата в организации.

### **3.8 Типовые практические задания к экзамену** (для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к экзамену находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к экзамену.

#### Образец типовых практических заданий к экзамену

1. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые работники отдела посчитали, что их незаслуженно «обошли». Это явилось поводом жалоб директору фирмы. Как бы вы отреагировали на его месте?

А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждают и распределяют ваши сотрудники, я тут ни причем».

Б. «Я постараюсь разобраться в этом вопросе с начальником вашего отдела».

В. «Не волнуйтесь, вы получите деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пройдете в отдел и побеседуете с начальником, другими членами коллектива. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложите руководителю перераспределить КТУ в следующем месяце.

2. Освоение каких профессий можно порекомендовать человеку при профотборе, если на данный момент у него хорошо выражены следующие психофизиологические особенности: умение легко вступать в контакт с людьми; доброжелательность; умение организовывать взаимодействие людей; способность владеть речью, мимикой; аккуратность, пунктуальность; способность анализировать поведение окружающих.

#### **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 оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Разноуровневая задача	Выполнение разноуровневой задачи осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по двум вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются обучающимися самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения

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

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

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и практическое задание для оценки умений, навыков и опыта деятельности.


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

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

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

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

### Образец экзаменационного билета

 ЗаБИЖТ ИрГУПС 20__/20__ учебный год	<b>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Психодиагностика персонала»</b>	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Гуманитарные науки» ЗаБИЖТ  Е. И. Касьянова
1. Выявление потенциальных предпринимательских способностей сотрудников		
2. Визуальная психодиагностика профессиональных способностей личности		
3. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые работники отдела посчитали, что их незаслуженно «обошли». Это явилось поводом жалоб директору фирмы. Как бы вы отреагировали на его месте? А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждают и распределяют ваши сотрудники, я тут ни причем». Б. «Я постараюсь разобраться в этом вопросе с начальником вашего отдела». В. «Не волнуйтесь, вы получите деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме». Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пройдете в отдел и побеседуете с начальником, другими членами коллектива. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложите руководителю перераспределить КТУ в следующем месяце		
Составил: _____		