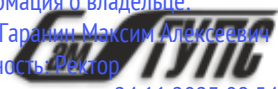


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранки Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.11.2023 09:54:06  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47a669a8ee827116299d7c78bd1e40bf88



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

#### Психодиагностика в управлении персоналом

*(наименование дисциплины(модуля))*

#### 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

*(код и наименование)*

#### Управление человеческими ресурсами

*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *экзамен, курсовая работа 4 семестр (очная форма), 3 семестр (заочная форма).*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины  
В соответствии с ФГОС 3+

Код и наименование компетенции
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми  
результатами освоения образовательной программы

В соответствии с ФГОС 3+

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (5 семестр (очная форма), 6 семестр (заочная форма))
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала	Вопросы (1-10)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	Задания (1) Кейс 1

	Обучающийся владеет: способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме; методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков; способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме	Кейс 3-4
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Обучающийся знает: роль в антикризисном управлении персоналом исследований удовлетворенности персонала работой в организации; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Вопросы (11-20)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях подготовки исследований удовлетворенности персонала работой в организации; организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; анализировать проблемы связанные с неудовлетворенностью персонала работой в организации	Задания (2) Кейс 2
	Обучающийся владеет: готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации; навыками анализа проблем связанных с неудовлетворенностью персонала работой в организации; готовностью использовать в антикризисном управлении персоналом результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Кейс 5-6

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

## **2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций**

### **2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата**

Проверяемый образовательный результат (ФГОС 3+):

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
--------------------------------	---------------------------

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

<p>ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся знает: основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. К формализованным методикам относятся: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) тесты;</li> <li>б) опросники;</li> <li>в) проективные методики;</li> <li>г) психофизиологические методики;</li> <li>д) все ответы верны;</li> <li>е) все ответы неверны.</li> </ol> </li>   <li>2. Методика Дембо-Рубинштейн представляет собой: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) тест уровня самооценки;</li> <li>б) экспериментально-психологическую методику изучения свойств личности по самооценке;</li> <li>в) экспериментально-психологическую методику изучения самооценки.</li> </ol> </li>   <li>3. К основным целям оценки персонала НЕ относятся: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) определение места сотрудника в организационной структуре;</li> <li>б) разработка программы развития сотрудника;</li> <li>в) разработка системы менеджмента качества;</li> <li>г) определение критериев и размера оплаты труда.</li> </ol> </li>   <li>4. Какой метод не относится к методам оценки персонала: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) тесты на профессиональную пригодность;</li> <li>б) общие тесты способностей,</li> <li>в) биографические тесты,</li> <li>г) эксперимент.</li> </ol> </li>   <li>5. Текущая деловая оценка персонала осуществляется в форме: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) аттестации;</li> <li>б) анкетирования;</li> <li>в) наблюдения.</li> </ol> </li>   <li>6. Аттестация предусматривает: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) оценку фактически достигнутых результатов сотрудника;</li> <li>б) оценку степени реализации потенциала сотрудника;</li> <li>в) оценку фактически достигнутых результатов сотрудника и степени реализации его потенциала.</li> </ol> </li>   <li>7. Процесс деловой оценки персонала не предполагает выполнение следующих обязательных мероприятий: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) разработка методики деловой оценки и привязка к конкретным условиям организации</li> <li>б) формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника</li> <li>в) определение места и времени проведения деловой оценки</li> </ol> </li> </ol>	

8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты;
- д) анкетирование.

9. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графический тест;
- д) астрологический прогноз.

10. Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области, можно порекомендовать:

- а) заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления;
- б) подготовить только основные вопросы;
- в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;
- г) проводить беседу спонтанно;
- д) задавать вопросы, которые первыми вспомнятся, поскольку порядок не имеет значения

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Обучающийся знает: роль в антикризисном управлении персоналом исследований удовлетворенности персонала работой в организации; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

11. Прием, используемый для повторного обследования испытуемых с помощью одной и той же методики для проверки стабильности диагностируемого признака, называется:

- а) константностью;
- б) контент-анализ;
- в) тест-ретест.

12. Длительное и систематическое наблюдение, изучение одних и тех же людей, позволяющее анализировать психологическое развитие на различных этапах жизненного пути и на основе этого делать определённые выводы, принято называть исследованием:

- а) пилотажным;
- б) лонгитюдным;
- в) сравнительным;
- г) комплексным.

13. Данные о реальном поведении человека, полученные в ходе внешнего поведения, называются:

- а) L- данными;
- б) Q- данными;

- в) T-данными;
- г) Z- данными.

14. Репрезентативность теста указывает на:

- а) возможность применения к данной выборке норм, указанных в тесте;
- б) степень однородности диагностируемой выборки;
- в) насколько результат по данному тесту одного испытуемого отличается от результата другого испытуемого.

15. К методам определения качественной потребности в кадрах (т.е. потребности в работниках определенной специальности и определенного уровня квалификации) относятся следующие методы:

- а) профессионально-квалификационное деление работ на основе производственно-технологической документации;
- б) анализ положений об отделах, должностные инструкции и описание рабочих мест;
- в) анализ штатного расписания по группам должностей, профессий, специальностей, уровню зарплат;
- г) анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный состав исполнителей для конкретных видов работ;
- д) опрос экспертов, позволяющий лучше понять, какие качественные изменения кадрового состава необходимо произвести организации для успешного достижения поставленных целей;
- е) проведение социологических исследований, целью которых является определение удовлетворенности условиями труда и уровнем заработной платы;
- ж) проведение социометрических опросов с целью выявления качества межличностных отношений в структурных коллективах предприятия.

16. Методы, используемые кадровой службой и линейными менеджерами для оценки содержания работы конкретных работников, - это:

- а) наблюдения за работником с целью выяснения, как он работает, какие задачи решает на рабочем месте;
- б) собеседование с работником по вопросам выявления качества решаемых производственных задач, уровня технологической и трудовой дисциплины;
- в) заполнение работником вопросника на тему «Качество решаемых производственных задач, уровень технологической и трудовой дисциплины, резервы работника»;
- г) заполнение вопросника на тему «Качество решаемых производственных задач, уровень технологической и трудовой дисциплины, резервы работника» непосредственным руководителем;
- д) разработка классификатора каждого рабочего места на основе описания работ, данных в квалификационных справочниках;
- е) внесение изменений в штатное расписание, разработка новых должностных инструкций или внесение изменений в действующие инструкции;
- ж) проведение социологических исследований, целью которых является определение удовлетворенности условиями труда и уровнем заработной платы;
- з) проведение социометрических опросов с целью выявления качества межличностных отношений в структурных коллективах предприятия.

17. На удовлетворенность человека работой влияют следующие факторы:

- а) достижения человека, связанные с его квалификацией и признание его успеха;
- б) работа как таковая и интерес человека к работе и заданию;
- в) ответственность за порученный функционал и участок работы;
- г) возможность продвижения по службе;
- д) возможность профессионального роста;

- е) вхождение в неформальную группу, которая оказывает на организацию;
- ж) условия для социальной активности членов организации.

18. На неудовлетворенность работой влияют такие гигиенические факторы, как:

- а) политика организации;
- б) условия труда;
- в) межличностные отношения на рабочем месте;
- г) уровень заработка;
- д) неуверенность/уверенность в стабильности работы;
- е) влияние работы на личную жизнь (отрицательное/ положительное);
- ж) возможность реализации потребности в получении власти, т.е. желания влиять на других людей, контролировать их действия.

19. Методика для фокусного исследования удовлетворенности трудом позволяет оценить отношение персонала к труду:

- а) Корнельский трудовой дискрептивный индекс (JDI)
- б) Методика "JD1-1"
- в) Метод сегментов
- г) Соотношение внутренней и внешней мотивации (К. Замфир)
- д) Методика "Персонал предприятия и удовлетворенность трудом"
- е) Анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера

20. Методика для диагностики организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием. Измеряются как объективные характеристики труда, так и субъективное восприятие ситуации. Используются следующие шкалы (коллеги/начальник; деятельность, условия работы, организация и руководство, развитие, оплата труда, рабочее время и т.д.)

- а) Корнельский трудовой дискрептивный индекс (JDI)
- б) Методика "JD1-1"
- в) Метод сегментов
- г) Соотношение внутренней и внешней мотивации (К. Замфир)
- д) Методика "Персонал предприятия и удовлетворенность трудом"
- е) Анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки	Обучающийся умеет: ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала



персонала при найме и умение применять их на практике	
---	--

### **Задание 1.**

Описание ситуации В отделе работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личностные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда. Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в таблице 1 и методических указаниях к данной ситуации.

Постанова задачи

1. Оцените профессиональные и личностные качества сотрудников отдела маркетинга.
2. Оцените уровень квалификации работников.
3. Оцените сложность выполняемых работ.
4. Оцените результаты труда.
5. Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга.
6. По итогам комплексной оценки разработайте предложения по:
  - а) премированию лучших сотрудников;
  - б) изменению уровня должностного оклада;
  - в) должностному продвижению работников;
  - д) улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела;
  - е) повышению квалификации сотрудников отдела.

### **Кейс 1**

В нашем банке работают высокопрофессиональные специалисты и замечательные люди. Это видно по тем успехам, которых достиг "Альфа-банк" за годы своей работы», - говорит начальник управления кадров, зарплаты и трудовых отношений "Альфа-банка" М.А. Малыхина.

Средний возраст сотрудников банка, включая членов правления, - 34 года. Подбирается персонал, который хочет, умеет и может работать. В банке вместе с филиалами в регионах работает около 4,5 тыс. человек, и сеть филиалов постоянно расширяется. В банке существует стенд по подбору персонала, на котором обозначены текущие вакансии и требования к кандидатам. Стенд и сайт в Интернете называются "Нам нужны профессионалы".

В банке используют следующие методы набора персонала:

1. Разработаны анкеты-резюме, которые каждый работник может заполнить и опустить в ящик, находящийся в любом отделении банка и принадлежащий службе управления кадров.

2. Объявления о вакансиях помещаются в профильных изданиях - "Коммерсанте", "Ведомостях". Эта информация предназначена не для людей, активно ищущих работу, а для работающих профессионалов, которые по тем или иным причинам готовы поменять свое рабочее место.
3. Информация о вакансиях размещается в Интернете. Ежедневно приходит до 100 анкет.
4. Организуется стажировка студентов высших учебных заведений.
5. Размещается информация о вакансиях на баннерах, на сайтах других компаний, специализирующихся на различных направлениях бизнеса (в зависимости от потребности в специалистах той или иной квалификации).
6. Для кандидатов проводятся "дни карьеры", предусматривающие собеседования с несколькими руководителями подразделений банка.
7. В "днях карьеры" участвуют кадровые агентства и вузы.
8. Для подбора топ-менеджеров банк пользуется услугами рекрутерских агентств, так как на такие позиции привлекаются западные специалисты.

Отбор персонала проходит по следующей схеме:

- первичный отбор проводит отдел подбора кадров;
- профессиональный отбор кандидатов проводят служба управления кадров и специалисты подразделений банка (включая тесты и опросники, разработанные ведущими специалистами структурных подразделений банка, и собеседование);
- наконец, проводится интервью руководителем подразделения, в которое подбирается кандидат.

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте кадровую стратегию банка.
2. Обозначьте ключевые требования к работникам банка.
3. Объясните, почему выбраны обозначенные методы набора персонала и дайте им характеристику.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях подготовки исследований удовлетворенности персонала работой в организации; организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; анализировать проблемы связанные с неудовлетворенностью персонала работой в организации

**Задание 2** Опишите последовательность действий при проведении исследования уровня удовлетворенности трудом

**КЕЙС 2** Представьте себе, что вы менеджер по персоналу на ОАО «Сумыхимпром». Вас вызвал к себе Председатель правления (директор предприятия) и сообщил: «Я вижу, что у нас проблемы с персоналом. Сотрудники работают плохо, а вы с ними не справляетесь. Поэтому я хочу сам во всем разобраться. Надо, чтобы вы провели анкетирование всех сотрудников. Выявили их интеллектуальный уровень и лояльность к нашему предприятию. Особенно меня интересуют новички. Результаты анкетирования положите мне на стол, я сам буду принимать решение о том, кто останется на предприятии и на какой должности».

У вас иная точка зрения: с персоналом все в порядке. Вы проводите набор согласно требованиям руководства, новые сотрудники хорошо адаптируются на предприятии. Ваша организация нормально работает, план выполняется. Однако персонал недоволен тем, что Председатель правления принимает решения авторитарно, мнение коллектива ему не интересно. Предложения персонала по улучшению работы предприятия не только не внедряются, но даже не рассматриваются. Работники давно уже решают все производственные вопросы между собой, а директора не воспринимают: соглашаются, слушают, кивают, но руководителем-лидером - не считают. Директор это чувствует и нервничает, не понимая причин.

Со своей стороны вы хорошо осознаете, что директор, получив результаты анкетирования, может принять неэффективные решения, поскольку он не имеет специальных знаний в области подбора и расстановки персонала. А к тестированию по определению интеллекта вы вообще относитесь скептически.

Каковы ваши действия в сложившейся ситуации?

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Обучающийся владеет: способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме; методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков; способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме

**Кейс 3**

Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме – ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе.

Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет.

Результаты опроса показали, что

- 65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;
- 50% сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;
- 45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением

заранее принятого решения;

12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

· 68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо, помимо повышения оклада;

· 75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы:

1. О чем говорят результаты опроса?

2. В чем причины сложившейся ситуации?

3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки Вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

#### Кейс 4

«Лучший кандидат в HR-директоры»

Крупная отечественная компания - один из лидеров молочной промышленности - объединяет 12 молочных производственных компаний в России и одно - в Белоруссии.

В связи с развитием бизнеса компания планирует открытие производства в Казахстане. В связи с этим возникла потребность в директоре по персоналу казахстанского филиала.

Эта должность понадобилась для того, чтобы,

во-первых, организовать полную комплектацию штата - 156 производства и офиса и,

во-вторых, внедрить систему управления персоналом, принятую в компании.

Новый сотрудник будет подчиняться напрямую HR-директору головного офиса. У него самого в подчинении окажутся три сотрудника - делопроизводитель и два рекрутера. Вся работа будет проходить в тесном взаимодействии с директором филиала.

Предполагается обмен опытом с HR-директорами других подразделений компании.

Задачи специалиста будут следующие:

полный спектр задач - от организации системы подбора до внедрения корпоративной культуры и стандартов компании в филиале. И конечно, трансляция основных принципов системы управления персоналом из головного офиса в филиал.

Найти кандидатов, чьи профессиональные навыки соответствовали бы требованиям компании и которые были готовы к переезду в другую страну, оказалось нелегко. После продолжительного отбора остались шесть человек.

Задание:

Представьте, что вам необходимо подготовить ассесмент-центр, чтобы выбрать самого подходящего кандидата. Кого бы вы пригласили в качестве наблюдателей?

Перечислите, по каким критериям вы бы стали выбирать оценщиков. Какие упражнения, на ваш взгляд, необходимо включить в процедуру ассесмента для отбора кандидата на должность HR-директора? Почему?

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Обучающийся владеет: готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации; навыками анализа проблем связанных с неудовлетворенностью персонала работой в организации; готовностью использовать в антикризисном управлении персоналом результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации

### **Кейс 5**

Дарья отвечает за составление расписаний, контакты и другую помощь своему шефу. Она практически не соприкасается с клиентами компании и большую часть своей энергии тратит на защиту Руководителя от людей, которые постоянно пытаются посягать на ее время. Иногда Дарья чувствует, что ее недооценивают и принижают, делают привратником, который день за днем должен говорить посетителям «нет».

Определите причины неудовлетворенности Дарьи.

### **Кейс 6**

Петр Дмитриевич — один из трех прорабов в компании, занимающейся элитным строительством и ремонтом. У него в подчинении семнадцать рабочих — три бригады. Питер исключительно доволен своей работой.

Определите, какая из трех причин неудовлетворенности ( обезличенность, ненужность, неизменяемость) есть у прораба и опишите корректирующие действия по решению проблемы

## **2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации**

1. Основные этапы развития психодиагностики.
2. Психодиагностика как деятельность и научная дисциплина.
3. Типы диагностических методик
4. Формализованные методики
5. Малоформализованные методики
6. Методики психологической диагностики используемые в консультировании
7. Определение понятия «стандартизация методик».
8. Репрезентативная выборка, ее построение.
9. Надежность методики, виды надежности.
10. Валидность методики, ее основные виды.
11. Соотношение между собой интеллекта и интеллектуальных способности в разных теоретических концепциях.
12. Цели использования невербальных тестов интеллекта.
13. Специфические особенности шкал Векслера.
14. Влияние межкультурных различий на результаты интеллектуальных тестов.
15. Проблема исследования и диагностики креативности.
16. Основные направления исследований креативности в зарубежной психологии.
17. Соотношение показателей тестов креативности и интеллекта.

18. Тесты креативности Дж. Гилфорда и Е. Торренса, их достоинства и недостатки.
19. Отличия трактовка феномена креативности и его диагностика Д. Б. Богоявленской от подходов Дж. Гилфорда и Е. Торренса.
20. Основные положения отечественной теории способностей,
21. Типы тестов специальных способностей, применяемых за рубежом, их краткая характеристика.
22. Области применения тестов специальных способностей.
23. Назовите основные виды личностных опросников.
24. Главные недостатки личностных опросников.
25. Характеристика ММРІ, перечислить основные правила анализа и интерпретации этого опросника.
26. Теоретические основы опросника Шмишека и ПДО.
27. Отличие опросников отдельных черт от типологических опросников.
28. Цели использования проективных методов?
29. Достоинства и недостатки проективных методов.
30. Общая характеристика ТАТ, применение этой методики.
31. Достоинства и недостатки графических проективных методов.
- 32.. Пути приобретения диагностические методики.
33. Требования ограничения распространения методик.
34. Обеспечение права клиента на тайну личности.
35. Правила сообщения диагностических результатов.
36. Методы отбора персонала.
37. Методы исследования удовлетворенности персонала.
38. Причины неудовлетворенности персонала трудом в организации.
39. Методы деловой оценки персонала.
40. Методы оценки профессиональных рисков персонала в компании.

### **Примерная тематика курсовых работ.**

1. Психодиагностика и средства изучения индивидуальных особенностей личности.
2. Психодиагностические методы изучения эмоционально-потребностной сферы личности.
3. Психодиагностические методы изучения профессиональной направленности личности.
4. Основные психодиагностические методы и их классификация.
5. Краткие характеристики и отличительные особенности психодиагностических процедур.

6. Конструирование типичных психодиагностических процедур.
7. Тесты и тестирование. Требования, предъявляемые к тестам.
8. Особые требования, предъявляемые ко всем психодиагностическим методам.
9. Правила проведения опросных методик: обработка и интерпретация результатов.
10. Современная психодиагностика в социальной практике: расстановка кадров, профотбор и профориентация.
11. Психодиагностические методы исследований в психологии личности и межличностных отношений.
12. Психодиагностика и измерение социально-психологических особенностей личности.
13. Этапы психодиагностического обследования личности: сбор данных, переработка и интерпретация данных, психологический диагноз и прогноз.
14. Проективные методы, специфика проведения диагностики и прогноза поведения индивида.
15. Рисуночные психодиагностические методики.
16. Достоверность результатов психодиагностических исследований: валидность (теоретическая и эмпирическая), репрезентативность.
17. Способы установления надежности психодиагностических методик.
18. Правила проведения тестирования, обработки и интерпретации результатов.
19. Диагностика организационной культуры.
20. Психодиагностика в адаптации персонала;
21. Анализ мотивационной сферы работников и проектирование системы мотивации в организации.
22. Психодиагностическое исследование индивидуальной мотивационной сферы и характера.
23. Критерии успешности профессиональной деятельности. Методы прогнозирования профессиональной пригодности.
24. Диагностика темперамента и характера.
25. Проективные методы исследования внутренних конфликтов личности.
26. Психодиагностика эмоционального интеллекта
27. Классификации психодиагностических методов
28. Психодиагностика личности (Бурлачук Л.Ф., Гудинаф Ф.Л., Зонди Л., Мюррей Г.А., Розенцвейг С, Роршах Г., Юнг К.Г., Рапапорт Д., Кетелл Р.Б., Олпорт Г.В.)
29. Рисуночные методики в психодиагностике.
30. Показатели рисунка как индикаторы личностных черт.
31. Номотетический и идиографический подходы в психодиагностике.
32. Понятие нормы в психодиагностике.
33. Основные тенденции развития психодиагностики.
34. Использование компьютеров в психодиагностике.
35. Психодиагностика и работа с персоналом.

36. Диагностика при подборе кадров.
37. Диагностика при аттестации кадров.
38. Анализ диагностических данных и их синтез.
39. Комплекс методик для диагностики эмоциональной сферы и регуляторной активности (интеллекта, личностных особенностей, мотивационной сферы).
40. Методы диагностики мотивации.
41. Методы диагностики интеллекта.
42. Методы диагностики эмоциональной сферы и регуляторной активности.
43. Психодиагностические таблицы для определения трудностей в обучении (отклонений в поведении).
44. Построение групповых норм теста (на выбор).
45. Исследование ретестовой надежности теста (на выбор).
46. Исследование надежности опросника (на выбор) методом половинного деления.
47. Исследование валидности теста (на выбор) по критерию.
48. Диагностика и коррекция личностной тревожности.
49. Психодиагностика агрессии.
50. Диагностика умственного развития и общих способностей.
51. Диагностика профессиональной пригодности.
52. Диагностика межличностных отношений в группе.
53. Проективные и бланковые методики в психодиагностике.
54. Методы визуальной психодиагностики.
55. Самосознание человека. Методы его диагностики.
56. Социометрический метод исследования.
57. Характер человека. Методы его диагностики.
58. Проблема диагностики способностей человека.
59. Психодиагностика общих и специальных способностей, креативности и одарённости
60. Психодиагностическое обследование: метод, структура, результат.
61. История психологической диагностики
62. Применение интеллектуальных тестов в зарубежной психологии на современном этапе
63. Проблемы отечественной диагностики интеллектуального (умственного) развития
64. Концепции и методология ПД
65. Психометрика (методы измерения в ПД)
66. Математические методы ПД
67. Психодиагностика интеллекта
68. Психодиагностика личности
69. Психодиагностика общих и специальных способностей, креативности и одарённости
70. Рисуночные методики в психодиагностике.
71. Показатели рисунка как индикаторы личностных черт.
72. Проективные и бланковые методики в психодиагностике.



73. Общедиagnostический личностный опросник Р. Кеттела
74. История возникновения современной психодиагностики.
75. Классификации психодиагностических методов
76. Визуальная психодиагностика индивидуальных особенностей личности.
77. Использование методов социально-психологической диагностики в современных организациях.
78. Психодиагностика черт личности: локальные модели.
79. Психодиагностика самосознания личности
80. Психодиагностика мотивационных образований личности
81. Психодиагностика эмоционального интеллекта
82. Диагностика стратегий совладающего поведения (копинг-поведения)
83. Актуальные проблемы диагностики психического развития.
84. Психодиагностика развития взрослого человека.
85. Проективные тесты и их применение в диагностике психического развития в разные возрастные периоды.
86. Методы диагностики личностных особенностей в процессе психического развития.
87. Проективные методы исследования внутренних конфликтов личности.
88. Феномен совладающего поведения личности и его психодиагностика.
89. Проективные методы исследования личности и проблема изучения их валидности, надежности и стандартизации.
90. Визуальная психодиагностика; основные психологические подходы.
91. Диагностика суицидального риска.
92. Стратегии выхода из конфликтной ситуации. (Методики: Методика Розенцвейга. Стратегии выхода из конфликта К. Томаса.)
93. Графические показатели доминантных личностных защит. (Методики: Методика изучения защитных механизмов личности Келлермайна-Плутчика. Рисуночная методика «Дом. Дерево. Человек»)
94. Диагностика агрессии, тревожности. Теоретические концепции.
95. Диагностика структуры Я-образа.
96. Диагностика темперамента и характера.
97. Критерии успешности профессиональной деятельности. Методы прогнозирования профессиональной пригодности.
98. Психодиагностическое исследование индивидуальной мотивационной сферы и характера.
99. Психодиагностика в подборе и отборе персонала;
100. Психодиагностика в адаптации персонала;
101. Психодиагностика в создании кадрового резерва;
102. Диагностика групп в организации.
103. Диагностика организационной культуры.
104. Исследование удовлетворенности персонала работой в организации.

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

## **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

## **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

## **Критерии формирования оценок экзамену**

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Экспертный лист  
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по  
дисциплине « \_\_\_\_\_ »

по направлению подготовки/специальности

\_\_\_\_\_

шифр и наименование направления подготовки/специальности

\_\_\_\_\_

профиль / специализация

\_\_\_\_\_

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
– титульный лист			
– пояснительная записка			
– типовые оценочные материалы			
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания			
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы			
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы			
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)			
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций			

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт, должность, ученая степень, ученое звание \_\_\_\_\_ / Ф.И.О.

(подпись)

МП

