

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психологическая диагностика персонала

Код модуля
1154462(1)

Модуль
Методы диагностики в психологии

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Сергеева Тамара Борисовна	кандидат психологических наук, доцент	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Сергеева Тамара Борисовна, Доцент, общей и социальной психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Психологическая диагностика персонала**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Психологическая диагностика персонала**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-8 -Способен выявлять возможности (ресурсы) сотрудников с учетом развития личности, половозрастных особенностей и факторов риска в выполняемой профессиональной служебной деятельности (Психология служебной деятельности)	Д-1 - Проявлять внимательность П-1 - Разрабатывать рекомендации по раскрытию возможностей (ресурсов) сотрудников с учетом особенностей развития личности, половозрастных особенностей и факторов риска в выполняемой профессиональной служебной деятельности У-1 - Анализировать возможности (ресурсы) сотрудников с учетом особенностей развития личности, половозрастных особенностей и факторов риска в выполняемой профессиональной служебной деятельности	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

<p>ПК-9 -Способен прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять комплексное исследование деятельности специалиста в рамках определенной специальной сферы, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных осуществлять определенные виды профессиональной служебной деятельности, составлять психодиагностические заключения и рекомендации (Психология служебной деятельности)</p>	<p>Д-1 - Проявлять аналитическое мышление З-2 - Характеризовать критерии профессионального психологического отбора лиц, способных осуществлять определенные виды профессиональной служебной деятельности З-3 - Характеризовать психологические условия в различных ситуациях профессиональной деятельности П-1 - Предлагать психологические технологии для решения задач оценки деятельности специалиста определенной профессиональной деятельности П-2 - Разрабатывать рекомендации по проведению профессионального психологического отбора лиц, способных осуществлять определенные виды профессиональной служебной деятельности П-3 - Разрабатывать рекомендации и заключения с учетом оптимальных психологических условий в различных ситуациях профессиональной деятельности У-1 - Оценивать возможности психологических технологий с учетом конкретных задач, решаемых специалистом в определенной профессиональной деятельности У-2 - Выбирать наиболее значимые критерии профессионального психологического отбора лиц в соответствие с требованиями профессиональной служебной деятельности</p>	<p>Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</p>
---	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	8,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа студентов на практических занятиях</i>	8,10	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристи ка уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворитель но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Организация психодиагностического обследования в практике управления персоналом

2. Психодиагностика в деятельности персонала

Примерные задания

Задание к теме 1.

Составить схему процедуры подбора персонала для определенной организации (по выбору).

Задание к теме 2.

Изучить методику диагностики уровня развития корпоративной культуры (на примере диагностики учебной группы)

Выполнить тест измерения ценностных регуляторов организационного поведения (по В. Авдееву)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Психофизиологическая диагностика в профессиональной служебной деятельности
2. Психодиагностика в деятельности персонала
3. Психодиагностика руководителей

Примерные задания

Выберите правильный вариант ответа:

1. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя все, кроме:

- 1). Наем
- 2). Адаптацию
- 3). Оценку
- 4). Реструктуризацию

2. В решениях по результатам собеседования как основного этапа отбора будущих сотрудников решающее слово принадлежит:

- 1). Будущим непосредственным руководителям
- 2). Менеджеру организации по кадрам
- 3). Финансовой дирекции организации
- 4). Ведущим специалистам организации

3. В четырехшаговую схему проведения аттестационных собеседований не входит:

- 1). Подготовка
- 2). Настройка на собеседование
- 3). Собеседование
- 4). Тестирование

4. В число эффектов неудовлетворительного состояния внутриорганизационных коммуникаций входит:

- 1). Увеличение текучести кадров
- 2). Порождение потенциально разрушительных для организации слухов

- 3). Снижение трудовой мотивации
- 4). Все названное

5. Кадровый менеджмент представлен несколькими основными парадигмами, укажите лишнюю:

- 1). Доктрина научной организации труда
- 2). Доктрина человеческих отношений
- 3). Доктрина социальных отношений
- 4). Доктрина командного менеджмента

6. Среди типов профессиональной культуры кадрового менеджмента, укажите лишней:

- 1). Бюрократическая организационная культура
- 2). Демократическая организационная культура
- 3). Предпринимательская организационная культура
- 4). Партиципативная организационная культура

7. В теории и практике управления человеческой стороной организации можно выделить несколько концепций, укажите лишнюю:

- 1). Использования трудовых ресурсов
- 2). Управления отношениями
- 3). Управления персоналом
- 4). Управления человеческими ресурсами

8. Теория трудовой мотивации Ф.Герцберга включает факторы:

- 1). Гигиенические факторы и мотиваторы
- 2). Финансовые и эмоциональные
- 3). Прямые и косвенные
- 4). Экономические и социальные

9. Среди типов кадровой политики, укажите лишней:

- 1). Пассивная
- 2). Реактивная
- 3). Прогрессивная
- 4). Активная

10. Воздействие на поведение с помощью манипуляций применяется в отсутствие формальной власти. Ими обычно пользуются:

- 1). Начальники по отношению к подчиненным
- 2). Коллеги по отношению друг к другу
- 3). Подчиненные по отношению к начальникам
- 4). Менеджер по отношению к своему секретарю

11. Менеджер должен:

- 1). Единолично выдвинуть цели, которые соответствуют его планам
- 2). Привлечь к постановке целей как можно больше сотрудников
- 3). Поручить определение целей одному-двум подчиненным

- 4). Привлечь к постановке целей неформального лидера
- 5). Запретить всякое обсуждение поставленных целей

12. Предположения «люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы», « чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль, угрозу наказания» относятся:

- 1). К теории «Y»
- 2). К теории «X»
- 3). К теории « V»
- 4). К теории « R»
- 5). К теории « Z»

13. Психологический критерий эффективности организации включает в себя все перечисленное, кроме:

- 1). Удовлетворенность работников членством в коллективе и трудом
- 2). Мотивация сотрудников
- 3). Производительность труда
- 4). Самооценка коллектива
- 5). Авторитет руководителя

14. К основным кадровым процессам относятся все перечисленное, кроме:

- 1). Набор персонала
- 2). Адаптация персонала
- 3). Повышение производительности труда персонала
- 4). Обучение и развитие персонала
- 5). Продвижение персонала
- 6). Мотивация и стимулирование
- 7). Внедрение инноваций

15. В соответствии с теорией А.Маслоу необходимо, чтобы руководитель:

- 1). Понимал, что необходимо периодически повышать зарплату, удовлетворять потребности человека в социальном статусе
- 2). Попытался выяснить, что стимулирует работника
- 3). Сосредоточился на эгоистических интересах человека
- 4). Позаботился о гарантиях безопасности
- 5). Предоставил возможности работнику в удовлетворении его потребностей в самоактуализации

16. Неформальные отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:

- 1). Горизонтальные и вертикальные
- 2). Условные и безусловные
- 3). Деловые и эмоциональные
- 4). Прямые и косвенные
- 5). Конфликтные и неконфликтные

17. Процесс адаптации новых работников включает в себя несколько этапов, укажите лишний:

- 1). Оценка уровня подготовки новичка
- 2). Ориентация
- 3). Действенная адаптация
- 4). Стабилизация
- 5). Функционирование

18. Основные подходы к оценке труда, укажите лишний:

- 1). Оценка результата
- 2). Оценка поведения
- 3). Оценка профессиональных знаний
- 4). Рейтинги успешности
- 5). Процедуры ранжирования

19. Анализ результатов аттестации включает в себя все перечисленное, кроме:

- 1). Оценка труда
- 2). Оценка персонала
- 3). Оценка текучести персонала
- 4). Сведение и обработка данных
- 5). Собеседование по результатам

20. «Управленческая решетка Блэйка и Мутона» – это:

- 1). Схема, определяющая 5 основных стилей руководства и ранжирующая соотношение «забота о человеке» и «забота о производстве»
- 2). Система лидерства
- 3). Картина поведенческого подхода к лидерству
- 4). Стратегии конфликтного поведения
- 5). Система мотивации

21. Система корпоративного кадрового менеджмента должна интегрировать технологии, кроме:

- 1). Управления репутацией (моральный капитал)
- 2). Психологического контракта (социальный капитал)
- 3). Организационного научения (культурный капитал)
- 4). Формирования профессиональных знаний (профессиональный капитал)
- 5). Разработки и применения моделей компетентности в развитии кадрового потенциала (человеческий капитал)

22. Роли, ключевые для профессии менеджера по персоналу. Исключите лишнюю:

- 1). Кадровый стратег
- 2). Руководитель службы управления персоналом
- 3). Кадровый технолог
- 4). Кадровый инноватор
- 5). Кадровый тактик
- 6). Исполнитель

7). Кадровый консультант

23. В управленческой практике выделены три основных типа организационной структуры, укажите лишний тип:

- 1). Линейная
- 2). Производственная
- 3). Функциональная
- 4). Адаптивная

24. Среди существующих типов управления отметьте лишний:

- 1). Коллективистская управленческая форма
- 2). Индивидуальная управленческая форма
- 3). Рыночная управленческая форма
- 4). Бюрократическая управленческая форма
- 5). Демократическая управленческая форма
- 6). Диалоговая управленческая форма

25. Современные методы управления персоналом могут быть объединены в три группы, исключите лишнюю:

- 1). Методы формирования кадрового состава организации
- 2). Методы поддержания работоспособности персонала
- 3). Методы изучения совместимости персонала
- 4). Методы оптимизации кадрового потенциала

26. К методам набора персонала из внутреннего источника относятся все нижеперечисленное, кроме:

- 1). Внутренний конкурс
- 2). Поиск через средства массовой информации
- 3). Совмещение профессий
- 4). Ротация

27. К внешним источникам подбора персонала все, кроме:

- 1). Центры занятости
- 2). Агентства по найму (кадровые агентства)
- 3). Самостоятельный поиск через средства массовой информации
- 4). Информирование коллектива о вакансиях

28. До принятия решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько ступеней отбора, кроме:

- 1). Предварительную отборочную беседу
- 2). Заполнение бланка заявления
- 3). Анкетирование
- 4). Беседу по найму (интервью)
- 5). Тестирование
- 6). Проверку рекомендаций и послужного списка
- 7). Медицинский осмотр

8). Принятие решения

29. К методам оценки персонала относятся все перечисленные, кроме:

- 1). Центры оценки персонала
- 2). Тестирование (тесты на профпригодность, общие тесты способностей, личностные тесты)
- 3). Биографический метод
- 4). Профессиографический метод
- 5). Интервью
- 6). Рекомендации
- 7). Нетрадиционные методы (полиграф, тесты на честность и т.д.)

30. Фазы развития профессионала, кроме:

- 1). Оптант
 - 2). Адепт, адаптант
 - 3). Интернал, мастер
 - 4). Авторитет
 - 5). Экстернал
 - 6). Наставник
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. 1. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент процесса управления. Основные школы управления. 2. Доктрина человеческих отношений. 3. Доктрина командного менеджмента. 4. Функции управления персоналом. 5. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом. 6. Пассивная, реактивная, превентивная и активная кадровая политика. 7. Формальное и неформальное лидерство. 8. Концепции харизматического лидерства. 9. Факторно-аналитическая концепция лидерства (теория поведения). 10. Ситуационная теория лидерства (теория случайностей). 11. Теория конституентов. 12. Теория эффективности руководства Ф.Филдера. 13. Теория движения к цели Р.Хауса. 14. Теория интерактивного анализа. 15. Психоаналитическое объяснение лидерства. 16. Инструментальная и игровая мотивация лидерства. 17. Типологии лидерства. 18. Управление лидерством в организации. 19. Личностные качества руководителя. 20. Понятие стиля руководства. Классические стили руководства. 21. Патриархальный, харизматический, авторитарный, бюрократический стили руководства. 22. Кооперативный стиль и его черты. 23. Одномерные и многомерные стили руководства. 24. Решетка стилей руководства Р.Блейка и Д.Моутона. 25. Планирование потребности в персонале. 26. Профессиографический анализ деятельности персонала. 27. Источники привлечения кандидатов на работу в организации. 28. Понятие, виды и этапы адаптации новых работников. 29. Цели системы оценки персонала в организации. 30. Методы оценки персонала. 31. Аттестация. 32. Методы оценки руководителей и управленческого

персонала. 33. Программы стимулирования труда. 34. Аудит кадровых процессов. 35. Анализ процесса профессионального развития. 36. Анализ процесса внутрифирменной коммуникации. 37. Анализ процессов управления. 38. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала. 39. Ролевой репертуар в групповой работе. 40. Аудит организационной структуры и корпоративной культуры. 41. Проблемы формирования кадрового резерва. 42. Факторы, влияющие на формирование команды. 43. Обеспечение психологической совместимости членов команды. 44. Диагностирование и профилактика конфликтов. 45. Основные стили конфликтного поведения. 46. Конфликтологическая типология сотрудников.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-9	У-1	Практические/семинарские занятия