

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:11:59
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026
Зав.кафедрой _____
/Кутергина И.Г/

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Практическая психология в оценке персонала.
Ассессмент-центр

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения Образовательной программы.....	2
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	2
3.Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	5
4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	11

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2 Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-5 Способен планировать и осуществлять деятельность по развитию персонала организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать психологические основы самооценки и рефлексии, критерии и модели компетенций, используемые в центре оценки, методы самоанализа профессиональных дефицитов и ресурсов; уметь интерпретировать собственные результаты оценки (в т.ч. в роли участника центра оценки) для выявления зон развития, определять приоритеты саморазвития на основе обратной связи и данных самооценки, проектировать индивидуальный план развития (ИПР) с учётом выявленных дефицитов.	Устный опрос, доклад, презентация, письменный опрос, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания письменного опроса Шкала оценивания работы на практических занятиях
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать психологические основы самооценки и рефлексии, критерии и модели компетенций, используемые в центре оценки, методы самоанализа профессиональных дефицитов и ресурсов;	Устный опрос, доклад, презентация, письменный опрос, работа на	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала

			уметь интерпретировать собственные результаты оценки (в т.ч. в роли участника центра оценки) для выявления зон развития, определять приоритеты саморазвития на основе обратной связи и данных самооценки, проектировать индивидуальный план развития (ИПР) с учётом выявленных дефицитов; владеть навыками рефлексии собственного поведения в упражнениях центра оценки, техниками самооценки и самонаблюдения в процессе оценки, способами коррекции собственной деятельности на основе полученной обратной связи.	практических занятиях, тестирование	оценивания презентации Шкала оценивания письменного опроса Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания тестовых работ
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать сущность и цели организационного консультирования, роли консультанта (эксперт, процессный фасилитатор), основные подходы и инструменты консультирования, этические нормы работы консультанта; уметь выявлять и формулировать запрос клиента, выбирать адекватные инструменты диагностики (в т.ч. центра оценки), интерпретировать данные оценки для выработки рекомендаций.	Устный опрос, доклад, презентация, письменный опрос, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания письменного опроса Шкала оценивания работы на практических занятиях
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать сущность и цели организационного консультирования, роли консультанта (эксперт, процессный фасилитатор), основные подходы и инструменты консультирования, этические нормы работы консультанта; уметь выявлять и формулировать запрос клиента, выбирать адекватные инструменты диагностики (в т.ч. центра оценки),	Устный опрос, доклад, презентация, письменный опрос, работа на практических занятиях, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания письменного опроса

			интерпретировать данные оценки для выработки рекомендаций; владеть навыками установления доверительных отношений с клиентом, техниками сбора и анализа организационной информации, навыками презентации результатов и обратной связи, методами работы с сопротивлением при внедрении изменений.		Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания тестовых работ
СПК-5	Пороговые	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать технологию Ассессмент-центра и модели компетенций, психологические основы профессионального развития взрослых, принципы интерпретации диагностических данных для построения индивидуального плана развития; уметь переводить профили центра оценки в конкретные задачи развития, проектировать программы роста на основе выявленных дефицитов, проводить развивающую обратную связь по итогам оценки.	Устный опрос, доклад, презентация, письменный опрос, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания письменного опроса Шкала оценивания работы на практических занятиях
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать технологию Ассессмент-центра и модели компетенций, психологические основы профессионального развития взрослых, принципы интерпретации диагностических данных для построения индивидуального плана развития; уметь переводить профили центра оценки в конкретные задачи развития, проектировать программы роста на основе выявленных дефицитов, проводить развивающую обратную связь по итогам оценки; владеть навыками интерпретации поведенческих индикаторов в зоны роста, техниками мотивационного консультирования по итогам	Устный опрос, доклад, презентация, письменный опрос, работа на практических занятиях, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания письменного опроса Шкала оценивания работы на практических занятиях Шкала оценивания тестовых

			центра оценки, инструментами оценки динамики развития (ретест, супервизия).		работ
--	--	--	---	--	-------

Описание шкал оценивания

Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом	5
Достаточное усвоение материала	4
Поверхностное усвоение материала	3
Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	5
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	4
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	3
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	2

Шкала оценивания презентации

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации; высокое качество визуализации изложенного материала.	5
Достаточная степень релевантности содержания заявленной теме; достаточная глубина проработки материала; высокое качество источников информации; достаточное качество визуализации изложенного материала.	4
Соответствие содержания заявленной теме; материал проработан поверхностно; избыточность, либо недостаточность источников материала; недостаточное качество визуализации изложенного материала.	3
Несоответствие содержания заявленной теме, либо; материал проработан недостаточно; избыточность, либо недостаточность источников материала; недостаточное качество визуализации изложенного материала.	2

Шкала оценивания письменного опроса

Критерии оценивания	Баллы
---------------------	-------

Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	30
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	21
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	12
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	6
Несоответствие содержания заявленной теме	0

Шкала оценивания работы на практических занятиях

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	5
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	4
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	3
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	2

Шкала оценивания тестовых работ

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	10
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	7-9
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	5-8
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	0-4

5.3. 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

Примерные темы устных опросов

Раздел 1. Теоретико-методологические основы оценки персонала

Темы устных опросов:

1. Эволюция методов оценки персонала: ключевые этапы и их характеристика.
2. Сравнительный анализ традиционных (тестирование, интервью) и современных (ЦО, ассессмент-центр) методов оценки.
3. Место ассессмент-центра в системе управления человеческими ресурсами.
4. Профессиональные стандарты в области оценки персонала: ГОСТ Р ИСО 10667 и DIN 33430.
5. Юридические и этические ограничения при проведении оценочных процедур.

Раздел 2. Компетентностный подход: моделирование и операционализация

Темы устных опросов:

1. Понятие и структура компетенции: знание, умение, поведенческий индикатор.
2. Модель компетенций как основа оценочной процедуры.
3. Инструменты разработки модели компетенций (интервью, метод критических инцидентов, репертуарные решётки).
4. Поведенческие индикаторы и уровни компетенций.
5. Шкалы оценки: BARS и поведенческие якоря.

Раздел 3. Метод ассессмент-центра: процедура разработки и проведения

Темы устных опросов:

1. История возникновения и развития метода ассессмент-центра.
2. Ключевые методические принципы ЦО (наблюдаемое поведение, множественность критериев и оценщиков).
3. Основные виды упражнений ЦО: in-basket, групповые дискуссии, ролевые игры, презентации, кейсы.
4. Процедура наблюдения и регистрации поведения в ЦО.
5. Интеграционная сессия: процедура согласования оценок.

Примерные темы письменных работ

Раздел 1. Теоретико-методологические основы оценки персонала

Темы письменных работ (эссе/рефераты):

1. Эволюция подходов к оценке персонала: от психометрических тестов к компетентностному подходу.
2. Сравнительный анализ методов оценки персонала: традиционные vs современные.
3. Нормативно-правовое регулирование оценочной деятельности в РФ.
4. Этические дилеммы организационного психолога при проведении оценки.
5. Анализ кейса по формулировке запроса на проведение ассессмент-центра.

Раздел 2. Компетентностный подход: моделирование и операционализация

Темы письменных работ (эссе/рефераты):

1. Сравнительный анализ подходов к построению моделей компетенций в России и за рубежом.
2. Операционализация компетенций: от абстрактного понятия к поведенческим индикаторам.
3. Связь модели компетенций с корпоративной стратегией и ценностями.
4. Анализ должностных инструкций как инструмент разработки модели.
5. Метод репертуарных решёток Дж. Келли в построении моделей компетенций.

Раздел 3. Метод ассессмент-центра: процедура разработки и проведения

Темы письменных работ (эссе/рефераты):

1. Сравнительный анализ упражнений ассессмент-центра: сильные и слабые стороны.
2. Разработка сценария ассессмент-центра для конкретной должности.
3. Подготовка и обучение наблюдателей (ассессоров): программа и методы.

4. Обратная связь участникам: содержание, форма, технологии.
5. Использование результатов ЦО для развития персонала и формирования кадрового резерва.

Примерные темы докладов

Раздел 1. Теоретико-методологические основы оценки персонала

Темы докладов:

1. История развития ассесмент-центра как метода оценки.
2. Сравнительный анализ ГОСТ Р ИСО 10667 и DIN 33430.
3. Профессиональные стандарты и их роль в оценке персонала.
4. Юридические риски при проведении оценочных процедур.
5. Формулировка целей и предмета оценки: соответствие должности, результаты, компетенции, потенциал.

Раздел 2. Компетентностный подход: моделирование и операционализация

Темы докладов:

1. Модель компетенций для конкретной должности (на выбор студента).
2. Сравнительный анализ шкал оценки: BARS, графические, поведенческие якоря.
3. Метод критических инцидентов Фланагана: процедура и применение.
4. Разработка профиля компетенций: пошаговый алгоритм.
5. Отечественный и зарубежный опыт построения моделей компетенций.

Раздел 3. Метод ассесмент-центра: процедура разработки и проведения

Темы докладов:

1. Методические принципы ассесмент-центра: история и современность.
2. Виды упражнений в ЦО и их психологическое обоснование.
3. Процедура интеграционной сессии: алгоритм и типичные ошибки.
4. Технологии предоставления обратной связи по итогам ЦО.
5. Использование результатов ЦО в планировании карьеры и развитии персонала.

Тема презентации

1. Эволюция подходов к оценке персонала: от тестов интеллекта до ассесмент-центра
2. Сравнительный анализ традиционных и современных методов оценки персонала
3. Профессиональные стандарты оценки: ГОСТ Р ИСО 10667 и DIN 33430
4. Юридические аспекты проведения оценочных процедур в организации
5. Этические принципы организационного психолога при проведении оценки
6. Критерии выбора метода оценки в зависимости от целей и задач организации
7. Анализ потребностей организации в оценке персонала: алгоритм и методы
8. Компетенция: определение, структура и виды (знания, умения, поведенческие индикаторы)
9. Модель компетенций как основа оценочной процедуры
10. Инструменты разработки модели компетенций: интервью, метод критических инцидентов, репертуарные решётки
11. Процедура анализа должностных инструкций для построения модели компетенций
12. Уровни компетенций и поведенческие индикаторы: от базового до экспертного
13. Сравнительный анализ шкал оценки: BARS и поведенческие якоря
14. Связь модели компетенций с корпоративной стратегией и ценностями компании
15. Пошаговый алгоритм разработки профиля компетенций для конкретной должности
16. Метод репертуарных решёток Дж. Келли: применение в оценке персонала
17. Сравнительный анализ подходов к построению моделей компетенций в российских и зарубежных компаниях

Тестовые задания

1. ТЕСТЫ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Часть А. Выберите ОДИН правильный ответ.

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Какой из перечисленных методов оценки персонала относится к наиболее современным (появившимся в XXI веке)? а) Структурированное интервью б) Центр оценки (ассесмент-центр) в) Профессиональные тесты способностей г) Оценка на основе искусственного интеллекта и Big Data	Правильный ответ: г)
2.	Какой документ в Российской Федерации содержит стандарты для процедур оценки персонала? а) Трудовой кодекс РФ б) ГОСТ Р ИСО 10667 в) Конституция РФ г) Семейный кодекс РФ	Правильный ответ: б)
3.	Какие компетенции относятся к «потенциалу сотрудника» при оценке персонала? а) Текущие профессиональные навыки б) Знание должностных инструкций в) Способность к обучению и развитию, готовность к карьерному росту г) Стаж работы в организации	Правильный ответ: в)
4.	Что является структурной единицей модели компетенций? а) Должностная инструкция б) Поведенческий индикатор в) Квалификационный справочник г) Тарифная сетка	Правильный ответ: б)
5.	Какой метод разработки модели компетенций основан на теории личностных конструктов Дж. Келли? а) Метод критических инцидентов б) Поведенческое интервью в) Репертуарные решётки г) Экспертный опрос	Правильный ответ: в)
6.	Какое упражнение НЕ относится к стандартным упражнениям ассесмент-центра? а) In-basket (корзина почты) б) Групповая дискуссия без лидера в) Тест интеллекта Айзенка г) Ролевая игра	Правильный ответ: в)
7.	Как называется процедура, на которой наблюдатели обсуждают и согласовывают оценки, полученные по итогам ассесмент-центра?	Правильный ответ: б)

№ п/п	Вопрос	Ответ
	а) Калибровочная сессия б) Интеграционная сессия в) Ассессорская конференция г) Фокус-группа	
8.	Какой уровень компетенции описывает готовность применять навыки в стандартных ситуациях? а) Базовый б) Продвинутый в) Экспертный г) Нулевой	Правильный ответ: а)
9.	Какой из этапов разработки ассессмент-центра является первым? а) Разработка сценария упражнений б) Анализ потребностей и запроса организации в) Подготовка наблюдателей г) Проведение пилотного тестирования	Правильный ответ: б)
10.	В каком виде предоставляется обратная связь участникам ассессмент-центра в соответствии с этическими принципами? а) Только устная б) Только письменная в) Конструктивная, развивающая, в формате индивидуальной встречи г) Публичная в присутствии всех участников	Правильный ответ: в)

Часть Б. Выберите НЕСКОЛЬКО правильных ответов.

№ п/п	Вопрос	Ответ
11.	Какие этические принципы соблюдает организационный психолог при проведении оценки персонала? (Выберите 3 правильных ответа) а) Конфиденциальность результатов б) Информированное согласие участников в) Публичное обсуждение оценок всех участников г) Отказ от использования результатов в целях, наносящих вред участникам д) Передача данных всем заинтересованным лицам без ограничений	Правильные ответы: а, б, г
12.	Какие профессиональные стандарты регулируют оценочные процедуры в России и Европе? (Выберите 2 правильных ответа) а) ГОСТ Р ИСО 10667 б) DIN 33430	Правильные ответы: а, б

№ п/п	Вопрос	Ответ
	в) ISO 9001 г) OHSAS 18001 д) SA 8000	
13.	Какие методы относятся к традиционным методам оценки персонала? <i>(Выберите 3 правильных ответа)</i> а) Психологическое тестирование б) Структурированное интервью в) Ассессмент-центр г) Оценка по компетенциям д) Анализ документов (резюме, характеристики)	Правильные ответы: а, б, д
14.	Какие компоненты входят в структуру компетенции? <i>(Выберите 3 правильных ответа)</i> а) Знания б) Умения в) Заработная плата г) Поведенческие индикаторы д) Стаж работы	Правильные ответы: а, б, г
15.	Какие упражнения включаются в классический сценарий ассессмент-центра? <i>(Выберите 3 правильных ответа)</i> а) In-basket (корзина почты) б) Групповая дискуссия в) Ролевая игра г) Заполнение опросника Кеттелла д) Проективный тест «Несуществующее животное»	Правильные ответы: а, б, в
16.	Какие факторы учитываются при выборе метода оценки в зависимости от целей и задач? <i>(Выберите 3 правильных ответа)</i> а) Бюджет и ресурсы организации б) Количество оцениваемых сотрудников в) Цвет глаз участников г) Уровень должности (линейный, управленческий) д) Домашний адрес сотрудников	Правильные ответы: а, б, г
17.	Какие результаты могут быть получены по итогам ассессмент-центра? <i>(Выберите 3 правильных ответа)</i> а) Оценка текущего уровня компетенций б) Выявление потенциала развития в) Формирование кадрового резерва г) Медицинское заключение о состоянии здоровья д) Установление точного психологического диагноза	Правильные ответы: а, б, в

2. ТЕСТЫ НА УСТАНОВЛЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

№ п/п	Вопрос	Ответ
18.	Установите соответствие между этапом эволюции оценки персонала и его характеристикой: Этап: а) Начало XX века б) 1950–1970-е годы в) 1980–1990-е годы г) XXI век Характеристика: 1) Появление ассесмент-центра (Германия, Англия) 2) Акцент на компетенциях и поведенческих индикаторах 3) Использование тестов интеллекта и способностей 4) Внедрение технологий AI, Big Data и автоматизированных систем оценки	Правильный ответ: а — 3 б — 1 в — 2 г — 4
19.	Установите соответствие между методом разработки компетенций и его описанием: Метод: а) Интервью б) Метод критических инцидентов в) Репертуарные решётки г) Анализ должностных инструкций Описание: 1) Сбор конкретных примеров эффективного и неэффективного поведения из практики сотрудников 2) Выявление латентных конструктов, используемых экспертами для оценки различий между сотрудниками 3) Формализованная беседа с сотрудниками для выделения ключевых требований к должности 4) Изучение формальных документов, описывающих обязанности и задачи должности	Правильный ответ: а — 3 б — 1 в — 2 г — 4
20.	Установите соответствие между шкалой оценки и её характеристикой: Шкала: а) BARS (поведенческие шкалы) б) Простая графическая шкала в) Поведенческие якоря Характеристика: 1) Оценка по шкале от 1 до 5 с описанием каждого уровня 2) Оценка с привязкой к конкретным примерам поведения на каждом уровне	Правильный ответ: а — 2 б — 1 в — 3

№ п/п	Вопрос	Ответ
	3) Описание крайних поведенческих проявлений, между которыми располагаются промежуточные значения	
21.	Установите соответствие между видом упражнения в ассессмент-центре и его целью: Упражнение: а) In-basket б) Групповая дискуссия в) Ролевая игра г) Презентация Цель: 1) Оценка навыков межличностного взаимодействия в условиях конфликта 2) Оценка управленческих и аналитических навыков при работе с документами 3) Оценка коммуникативных и лидерских качеств в ситуации группового взаимодействия 4) Оценка навыков публичного выступления и аргументации	Правильный ответ: а — 2 б — 3 в — 1 г — 4

3. ТЕСТЫ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИЛЬНОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Вопрос	Ответ
22.	Расположите этапы разработки модели компетенций в правильной последовательности: 1) Валидация модели 2) Анализ стратегии и ценностей компании 3) Формулировка компетенций и поведенческих индикаторов 4) Сбор данных о должности (интервью, наблюдение, анализ документов) 5) Внедрение модели в HR-процессы 6) Определение целевых уровней компетенций	Правильный ответ: 2 → 4 → 3 → 6 → 1 → 5
23.	Расположите этапы проведения ассессмент-центра в правильной последовательности: 1) Проведение упражнений и наблюдение за участниками 2) Интеграционная сессия 3) Подготовка наблюдателей (ассессоров) 4) Разработка сценария и упражнений 5) Анализ потребностей организации 6) Предоставление обратной связи участникам 7) Формирование отчёта для заказчика	Правильный ответ: 5 → 4 → 3 → 1 → 2 → 6 → 7

№ п/п	Вопрос	Ответ
24.	Расположите этапы процедуры моделирования упражнений для ассессмент-центра в правильной последовательности: 1) Адаптация содержания упражнений под специфику должности 2) Анализ целевых компетенций 3) Определение формата упражнения (индивидуальное/групповое) 4) Подготовка инструкций и оценочных бланков для наблюдателей 5) Пилотное тестирование упражнений	Правильный ответ: 2 → 3 → 1 → 4 → 5

4. СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

№ п/п	Ситуационная задача	Ответ
25.	Ситуация: HR-директор производственной компании обратился к психологу с запросом: «Проведите ассессмент-центр для 20 руководителей среднего звена. Срок — 2 недели. Бюджет — минимальный. У нас уже есть список компетенций». Вопрос: Какие риски возникают при таком запросе? Что следует уточнить психологу на этапе анализа потребностей организации? Варианты ответов: 1) Рисков нет, так как компетенции уже есть 2) Риски: недостаток времени для качественной подготовки (адаптация упражнений, обучение ассессоров); минимальный бюджет может ограничить качество. Психологу следует уточнить цели оценки (развитие или отбор), количество ассессоров, готовность участников 3) Отказаться от проведения, так как сроки нереалистичны 4) Провести экспресс-оценку без упражнений	Правильный ответ: 2
26.	Ситуация: По итогам ассессмент-центра сотрудник получил низкие оценки по компетенции «Стратегическое мышление». Он узнал об этом от коллеги и пришёл к психологу за разъяснениями. Вопрос: Как психолог должен организовать предоставление обратной связи с соблюдением этических принципов? Варианты ответов: 1) Провести индивидуальную встречу, предоставить обратную связь в конструктивной, развивающей форме, предложить индивидуальный план развития 2) Отказаться от встречи, так как результаты передаются только руководителю 3) Публично обсудить результаты со всеми участниками 4) Предоставить сотруднику сырые данные без интерпретации	Правильный ответ: 1

№ п/п	Ситуационная задача	Ответ
27.	Ситуация: Компания — сеть ресторанов — хочет внедрить оценку персонала для управляющих ресторанами. В HR-отделе есть модель компетенций, но она разработана для корпоративного офиса. Управляющие работают в условиях высокой неопределённости и дефицита времени. Вопрос: Как психологу адаптировать существующую модель компетенций под нужды управляющих ресторанами? Какие методы разработки компетенций следует применить? Варианты ответов: 1) Взять модель из корпоративного офиса без изменений 2) Провести анализ деятельности (интервью с управляющими, наблюдение, метод критических инцидентов); добавить ситуативные компетенции (стрессоустойчивость, многозадачность); исключить компетенции, нерелевантные для данной должности 3) Разработать новую модель с нуля, так как старая полностью не подходит 4) Использовать только стандартные тесты	Правильный ответ: 2
28.	Ситуация: В ходе ассессмент-центра один из участников, руководитель отдела продаж, в групповой дискуссии занял доминирующую позицию, не давал высказываться другим, перебивал. При этом его решение оказалось эффективным. Вопрос: Как наблюдателю (ассессору) зафиксировать данное поведение в протоколе и на каком уровне оценить компетенцию «Командная работа»? Варианты ответов: 1) Протокол: «Участник внёс эффективное решение»; оценка — высокий уровень (5 баллов) 2) Протокол: «Внес эффективное решение, но перебивал других, не давал высказываться»; оценка — средний или низкий уровень по компетенции «Командная работа» 3) Протокол: «Доминировал в дискуссии»; оценка — низкий уровень 4) Игнорировать поведение, так как результат эффективен	Правильный ответ: 2
29.	Ситуация: Модель компетенций для компании строится на основе анализа должностных инструкций. HR-директор настаивает на использовании только этого метода из-за дефицита времени и бюджета. Вопрос: Каковы ограничения подхода «только анализ должностных инструкций»? Какие риски возникают при построении модели компетенций на основе исключительно	Правильный ответ: 2

№ п/п	Ситуационная задача	Ответ
	формальных документов? Варианты ответов: 1) Ограничений нет, инструкции точно отражают работу сотрудников 2) Анализ инструкций даёт формальные требования, но не отражает реальных поведенческих аспектов работы, не показывает, что на самом деле делает успешный сотрудник; риски — модель будет оторвана от реальной практики 3) Инструкции устаревают, что делает модель неактуальной 4) Это единственный надёжный метод разработки компетенций	
30.	Ситуация: Руководитель отдела кадров просит психолога провести оценку персонала «на соответствие должности» с использованием тестов интеллекта. При этом в организации уже есть модель компетенций и существует необходимость в формировании кадрового резерва. Вопрос: Какие методы оценки психолог должен рекомендовать руководителю для достижения целей (соответствие должности + формирование кадрового резерва)? Варианты ответов: 1) Только тесты интеллекта 2) Ассессмент-центр, так как он позволяет оценить комплекс компетенций, даёт поведенческую картину и выявляет потенциал развития, необходимый для кадрового резерва 3) Только интервью с руководителем 4) Только анализ документов	Правильный ответ: 2

5. ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ

№ п/п	Вопрос	Ответ
31.	Модель компетенций — это систематическое описание _____, необходимых для успешного выполнения работы, с указанием поведенческих индикаторов.	знаний, умений, навыков и поведенческих характеристик
32.	_____ — это метод оценки, в котором несколько наблюдателей (ассессоров) оценивают поведение участников в серии смоделированных рабочих ситуаций.	Ассессмент-центр (или Центр оценки)
33.	_____ — это метод разработки компетенций, основанный на сборе конкретных примеров эффективного и неэффективного поведения сотрудников из их реальной практики.	Метод критических инцидентов

№ п/п	Вопрос	Ответ
34.	_____ — это процедура в ассесмент-центре, на которой ассесоры обсуждают и согласовывают оценки, полученные по итогам наблюдения за поведением участников.	Интеграционная сессия
35.	_____ — это фактор, который учитывается при выборе метода оценки персонала в зависимости от бюджета, времени, количества участников и уровня должности.	Ресурсные ограничения (или условия проведения)
36.	Международный стандарт _____ содержит правила и рекомендации по проведению оценочных процедур в сфере труда.	ГОСТ Р ИСО 10667 (или DIN 33430)
37.	В структуру компетенции входят _____, _____ и поведенческие индикаторы.	знания; умения
38.	Упражнение _____ (in-basket) представляет собой ситуационное упражнение, в котором участник работает с документами, письмами и запросами.	«Корзина почты»
39.	Связь модели компетенций с корпоративной стратегией и ценностями означает, что компетенции должны прямо вытекать из _____ организации.	целей и ценностей
40.	_____ — это способность и готовность сотрудника к переходу на более высокую должность или к выполнению новых профессиональных задач, которая выявляется в ходе ассесмент-центра.	Потенциал

Примерные вопросы для подготовки к зачету

1. Охарактеризуйте основные этапы эволюции подходов к оценке персонала в XX–XXI веках.
2. Проведите сравнительный анализ традиционных (тесты, интервью) и современных (ЦО, ассесмент-центр) методов оценки персонала.
3. Определите место ассесмент-центра в системе управления человеческими ресурсами организации.
4. Раскройте содержание профессиональных стандартов оценки: ГОСТ Р ИСО 10667 и DIN 33430.
5. Опишите процедуру анализа потребностей организации в оценке персонала.
6. Сформулируйте цели оценки: соответствие должности, уровень результатов, наличие компетенций, потенциал сотрудника.
7. Проанализируйте кейс по формулировке запроса на проведение ассесмент-центра.
8. Опишите юридические аспекты проведения оценочных процедур.
9. Раскройте этические принципы организационного психолога при проведении оценки.
10. Определите критерии выбора метода оценки в зависимости от целей и задач.

11. Дайте определение компетенции и опишите её структуру (знания, умения, поведенческие индикаторы).
12. Опишите модель компетенций как основу оценочной процедуры.
13. Раскройте инструменты разработки модели компетенций: интервью, метод критических инцидентов, репертуарные решётки.
14. Опишите процедуру анализа должностных инструкций для построения модели компетенций.
15. Охарактеризуйте уровни компетенций и поведенческие индикаторы.
16. Сравните шкалы оценки: графические рейтинговые шкалы (BARS) и поведенческие якоря.
17. Раскройте связь модели компетенций с корпоративной стратегией и ценностями.
18. Опишите пошаговый алгоритм разработки профиля компетенций для конкретной должности.
19. Проведите сравнительный анализ подходов к построению моделей компетенций в российских и зарубежных компаниях.
20. Опишите метод репертуарных решёток Дж. Келли и его применение в оценке персонала.
21. Опишите историю возникновения и развития метода ассессмент-центра.
22. Раскройте ключевые методические принципы ассессмент-центра.
23. Перечислите и охарактеризуйте основные виды упражнений ЦО (in-basket, групповые дискуссии, ролевые игры, презентации, кейсы).
24. Опишите процедуру моделирования и адаптации упражнений для конкретного запроса.
25. Раскройте этапы разработки сценария ассессмент-центра (дизайн процедуры).
26. Опишите программу подготовки и обучения наблюдателей (ассессоров).
27. Охарактеризуйте процедуру наблюдения и регистрации поведения (протоколы, видеозапись).
28. Опишите интеграционную сессию: процедуру обсуждения и согласования оценок.
29. Раскройте содержание, формы и технологии предоставления обратной связи участникам.
30. Опишите способы использования результатов ассессмент-центра для развития персонала, формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, подготовка презентаций, докладов, выполнение практических заданий, тестирование.

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала

Выполнение практических заданий требует от магистранта владение междисциплинарными знаниями, готовности демонстрировать опыт применения техник и методов бизнес-психологического консультирования.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование - это стандартизированный метод оценки уровня усвоения информации, который предполагает выполнение испытуемыми специально разработанной

системы заданий (теста). Его главная задача - выявить, насколько хорошо человек разобрался в теме, и определить пробелы в его знаниях.

Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам. Минимальное количество баллов, которые студент должен набрать в течение семестра за текущий контроль, равняется 40 баллам. Максимальная сумма баллов, которые студент может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

При проведении зачета учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

Шкала оценивания зачёта

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 баллов – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Зачтено
61-80	Зачтено
41-60	Зачтено
0-40	Не зачтено