

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное 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 « 16 » 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

Диагностика и оценка персонала

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

- 1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
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.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	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

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
СПК - 1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические, лабораторные занятия)	знать: - классификацию психологических методов анализа и измерения в психологии, их возможности и ограничения; - основные источники и возможности появления ошибок и искажений, присущих методам исследования личности, деятельности, группы, организации, системы управления, пути и способы их недопущения и	Устный опрос, конспект в ЭОС, аннотация текста в ЭОС, доклад в ЭОС, презентация в ЭОС	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания конспекта в ЭОС, шкала оценивания аннотации текста в ЭОС, шкала оценивания доклада ЭОС, шкала оценивания

			компенсации; уметь: - применять стандартные исследовательские методики; - учитывать влияние факторов, влияющих на вариативность эмпирических данных и их интерпретации		презентации в ЭОС
СПК - 2	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические, лабораторные занятия) 2. Самостоятельная работа	знать: - классификацию психологических методов анализа и измерения в психологии, их возможности и ограничения; - основные источники и возможности появления ошибок и искажений, присущих методам исследования личности, деятельности, группы, организации, системы управления, пути и способы их недопущения и компенсации; уметь: - применять стандартные исследовательские методики; - учитывать влияние факторов, влияющих	Устный опрос, конспект в ЭОС, аннотация текста в ЭОС, доклад в ЭОС, презентация в ЭОС	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания конспекта в ЭОС, шкала оценивания аннотации текста в ЭОС, шкала оценивания доклада ЭОС, шкала оценивания презентации в ЭОС

			на вариативность эмпирических данных и их интерпретации владеть: - умениями и навыками применения профессиографическ ого анализа и построение профессиограмм (акмеограмм) специальностей и описаний профессиональной деятельности; - методами и технологиями лично- сти профессиональной диагностики персонала и организации		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания устного опроса

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

Шкала оценивания аннотации текста в ЭОС

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения;	4

	аннотация сдана в срок	
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада в ЭОС

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации в ЭОС

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

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 задания для устных опросов

1. Понятие психодиагностики.
2. Психодиагностика как звено, связывающее психологическую теорию и практику.
3. Системное строение психодиагностики.

4. Основные понятия психодиагностики.
5. Основные этапы развития психодиагностики.
6. Основные области практического применения методов психологической диагностики.
7. Критерии разделения психодиагностических методов на малоформализованные и строгоформализованные.
8. Виды строгоформализованных методов психодиагностики.
9. Виды малоформализованных методов психодиагностики.
10. Возможности и специфические трудности применения на практике психодиагностических методов.
11. Профессионально-этические принципы в психодиагностике. Права и обязанности психодиагноста.
12. Использование психодиагностических методик специалистами-смежниками.
13. Права тестируемого.
14. Авторское право в психодиагностике.
15. Понятия общих и специальных способностей.
16. Возможности тестов в диагностике способностей.
17. Надежность и валидность проективных техник.
18. Требования к специалистам, использующим проективные техники.
19. Классификация проективных методов.
20. Символдрама в коучинге и организационном консультировании.
21. Системные расстановки в контексте менеджмента.
22. Межличностные отношения как объект диагностики.
23. Задачи, решаемые межличностной диагностикой.

Примерная тематика докладов

1. Основные этапы конструирования методики.
2. Формулирование цели методики.
3. Разработка спецификации.
4. Определение количества заданий, разработка заданий.
5. Оформление методики.
6. Пилотажное исследование.
7. Стандартизация методики (выборка стандартизации, правила ее подбора; генеральная и специфическая популяция).
8. Определение надежности методики.
9. Валидность методики (теоретическая и прагматическая валидизация).
10. Основные характеристики психических процессов: ощущение, восприятие, внимание, память, мышление, воображение.
11. Подходы к определению интеллекта.
12. Структура интеллекта.
13. История вопроса и современное состояние проблемы интеллекта.
14. Виды и цели использования тестов интеллекта.
15. Подходы к определению креативности.
16. Проблемы отечественной диагностики творческих способностей.
17. Подходы к определению способностей.
18. Понятия общих и специальных способностей.
19. Возможности тестов в диагностике способностей.
20. Сущность тестов достижений.
21. Виды тестов достижений.
22. Применение тестов достижений.
23. Виды личностных опросников.

24. Надежность и валидность личностных опросников.
25. Психосемантические методы диагностики личности.
26. Общие представления о психосемантической диагностике.
27. Репертуарные личностные методики.
28. История возникновения проективных методов.

Примерная тематика презентаций

1. Методика «Расстановка чисел».
2. Методика «Мюнстерберга».
3. Методика «Корректирующая проба».
4. Методика «10 слов».
5. Методика «Сложные аналогии».
6. Методика «Закономерности числового ряда».
7. Методика «Гибкость мышления».
8. Характеристика тестов Д.Векслера, Р. Амтхауера, прогрессивных матриц Равена, Р. Кеттелла.
9. Методика «Интеллектуальная лабильность».
10. Краткий отборочный тест (КОТ).
11. Подходы к определению эмоционального интеллекта. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д.Круза «Эмоциональный интеллект».
12. Опросник ЭМИн Д.В. Люсина.
13. Тесты креативности: Дж. Гилфорда, П. Торранса.
14. Типологические опросники: Миннесотский многофакторный личностный опросник; Опросник Шмишека; Опросник Кейрси.
15. Опросники черт личности: 16-факторный опросник Р.Кеттелла; опросник Г. Айзенка.
16. Опросники мотивов А. Мехрабиана, В.Мильмана.
17. Опросник интересов Климова.
18. Опросники ценностей: Рокича; Тест смысловых ориентаций (СЖО) Д.А.Леонтьева.
19. Опросники установок: Опросник самоотношения В.В.Столина и С.Р. Пантелеева; методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева.
20. Контрольный список прилагательных Г.Гоуха.
21. Семантический дифференциал Ч.Осгуда.
22. Q – сортировка В. Стефенсона.
23. Проективные методики: ТАТ, методика «чернильных пятен» Г. Роршаха, методика рисуночной фрустрации С. Розенцвейга, цветовая методика М.Люшера, методика незаконченных предложений, методика «Ассоциативный рисуночный тест».
24. Диагностика межличностных отношений в группе на основе субъективных предпочтений: социометрический тест Дж.Морено.
25. Диагностика интерперсональных отношений: опросник Т.Лири; Калифорнийский психологический опросник личности (CPI); опросник описания поведения К.Н. Томаса.

Примерные вопросы к экзамену

1. Принципы ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
2. Закономерности ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
3. Механизмы ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
4. Стратегии и тактики ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
5. Ассессмент-технология и ее место в психологической науке.

6. Психометрия, понятие о психологическом измерении.
7. Применение статистических методов в психологических измерениях.
8. Стандартизация эмпирических данных.
9. Требования к ассесмент-технологии.
10. Проблемы объективности ассесмент-технологии.
11. Понятие об основных психодиагностических методиках.
12. Классификация психодиагностических методик. Технологический подход С.Розенцвейга.
13. Применение качественных методов ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
14. Триангуляция как принцип ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
15. Анализ профессиональной деятельности. Подходы и методы.
16. Профессиография. Роль и значение профессиографии в оптимизации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
17. Методика разработки профессиограмм и психограмм.
18. Юридические аспекты реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
19. Организация и порядок мероприятий реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
20. Подготовка и документальное оформление методического инструментария реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
21. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала.
22. Составление номинативно-содержательной модели профессиональной деятельности.
23. Разработка методической и математической моделей ассесмента личностно-профессионального развития персонала организации.
24. Разработка организационной модели ассесмента личностно-профессионального развития персонала организации.
25. Проверка эффективности результатов ассесмента личностно-профессионального развития персонала организации.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составления конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

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

Формой промежуточной аттестации является контрольная работа. В целях выполнения контрольной работы студент должен провести теоретическое и психологическое исследование проблематики. Алгоритм подготовки контрольной работы: выбор темы → определение целей и задач работы → отбор и систематизация текстового материала → отбор текстового материала из имеющегося для его преобразования в виде текста → оформление контрольной работы.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

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

Критерии оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.

10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40