

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
Диагностика и оценка персонала

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.....	3
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.....	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	12

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. 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.
СПК-4 Способен осуществлять деятельность по обеспечению оценки и аттестации персонала в организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
СПК-5 Способен планировать и осуществлять деятельность по развитию персонала организации.	1. Работа на учебные занятия 2. Самостоятельная работа.

1.2. 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 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы психологической диагностики персонала; - классификацию диагностических методик (опросники, проективные методики, тесты способностей); - требования к проведению диагностики и интерпретации результатов. Уметь: - выбирать диагностический инструментальный под конкретные задачи оценки персонала; - проводить первичную интерпретацию полученных данных.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ

					Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы психологической диагностики персонала; - классификацию диагностических методик; - требования к проведению диагностики и интерпретации результатов. Уметь: - выбирать диагностический инструментарий под конкретные задачи оценки персонала; - проводить первичную интерпретацию полученных данных. Владеть: - навыками проведения комплексной психологической диагностики персонала; - навыками составления психологического заключения по результатам диагностики; - навыками подбора диагностических методик под задачи организационного консультирования.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - методы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний; - особенности диагностики с учетом возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска; - специфику диагностики с учетом принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Уметь: - применять методы диагностики с учетом индивидуальных и групповых особенностей персонала.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки

					Шкала оценивания тестового задания
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - методы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний; - особенности диагностики с учетом возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска; - специфику диагностики с учетом принадлежности к социальным группам. Уметь: - применять методы диагностики с учетом индивидуальных и групповых особенностей персонала. Владеть: - навыками проведения диагностики с учетом разнообразных факторов (возраст, пол, профессия, этнос); - навыками выбора методов коррекции на основе диагностических данных; - навыками консультирования по результатам диагностики.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания

СПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы оценки персонала (ассесмент-центр, 360 градусов, KPI, OKR); - правовые основы аттестации персонала; - процедуру проведения оценки и аттестации. Уметь: - разрабатывать план проведения оценки и аттестации персонала; - обрабатывать и систематизировать результаты оценки.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы оценки персонала; - правовые основы аттестации персонала; - процедуру проведения оценки и аттестации. Уметь: - разрабатывать план проведения оценки и аттестации персонала; - обрабатывать и систематизировать результаты оценки. Владеть: - навыками разработки системы оценки персонала под задачи организации; - навыками проведения аттестации и оформления ее результатов; - навыками составления рекомендаций по итогам оценки персонала.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания

СПК-5	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы развития персонала (обучение, наставничество, ротация, кадровый резерв); - методы выявления потребностей в развитии персонала; - формы оценки эффективности обучения и развития. Уметь: - анализировать потребности персонала в развитии на основе диагностики; - планировать мероприятия по развитию персонала.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: - основные методы развития персонала; - методы выявления потребностей в развитии персонала; - формы оценки эффективности обучения и развития. Уметь: - анализировать потребности персонала в развитии на основе диагностики; - планировать мероприятия по развитию персонала. Владеть: - навыками разработки программ развития персонала на основе результатов диагностики; - навыками оценки эффективности программ развития; - навыками формирования кадрового резерва и планирования карьеры сотрудников.	Устный опрос, конспект, аннотация текста, презентация, тестирование, практическая подготовка, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания практической подготовки Шкала оценивания тестового задания

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 конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

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; аннотация сдана в срок	4
	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

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

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

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	

Шкала оценивания практической подготовки

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на практической подготовке, выполнено практическое/лабораторное исследование на выборке испытуемых не менее 10 человек и/или отработан алгоритм оказания психологической помощи	5
средняя активность на практической подготовке, выполнено практическое/лабораторное исследование на выборке испытуемых не менее 5 человек и/или отработан алгоритм оказания психологической помощи	2

1.3. 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. Что такое диагностика и оценка персонала? В чем различие между этими понятиями?
2. Каковы цели и задачи диагностики персонала в организации?
3. Какое место занимает диагностика персонала в системе организационной психологии и психологии труда?
4. Какие основные проблемы теории и практики в области оценки персонала вы знаете?
5. Какова история зарождения и становления методов оценки персонала?
6. Что является объектом и предметом психологии труда?
7. Как психология труда связана с диагностикой профессиональной пригодности?
8. Какие междисциплинарные знания о человеке в труде используются при диагностике персонала (эргономика, инженерная психология, психофизиология труда)?
9. Что такое организация? Назовите ее основные характеристики (цели, функции, структура, способы взаимодействия).

10. Как иерархическая структура организации влияет на систему оценки персонала?
11. Какие виды организационных образований в обществе вы знаете?
12. Как классифицируются организации по взаимодействию с внешней средой?
13. Как классифицируются организации по взаимодействию подразделений?
14. Как классифицируются организации по взаимодействию с человеком?
15. Что такое жизненные циклы организации? Назовите основные стадии.
16. Как соотносятся стадии жизненного цикла организации с особенностями диагностики и оценки персонала?
17. Как корпоративная культура влияет на критерии оценки персонала?
18. Каковы основные правовые нормы регулирования оценки персонала в РФ?
19. Что говорит Трудовой кодекс РФ об аттестации персонала (ст. 81, 82)?
20. Какие требования предъявляет закон «О персональных данных» (152-ФЗ) к процедурам оценки персонала?
21. Что такое информированное согласие кандидата на участие в оценке?
22. Каковы основные этические дилеммы при проведении диагностики персонала?
23. Почему дискриминация по возрасту, полу, инвалидности при отборе является недопустимой?
24. Каковы риски использования проективных методик без согласия кандидата?
25. Как обеспечить психологическую безопасность участников оценки?
26. Какова профессиональная ответственность психолога-диагноста?
27. Какие международные этические стандарты вы знаете (EFPA, APA, ITC Guidelines on Test Use)?
28. Что такое субъект труда? Каковы его основные характеристики?
29. Какие компоненты профессиональной деятельности человека подлежат диагностике (мотивационные, когнитивные, операторные, эмоционально-волевые)?
30. Что такое профессиональные способности и профессиональное самосознание?
31. Что такое психологическая система деятельности субъекта труда? Назовите ее основные компоненты.
32. Что такое профессионально-важные качества (ПВК)? Как они выявляются и оцениваются?
33. Какие методы психологического анализа трудовой деятельности вы знаете?
34. Что такое профессиография? Из каких разделов она состоит?
35. Что такое психограмма? Как она связана с подбором диагностических методик?
36. В чем суть компетентностного подхода в оценке персонала?
37. Как разрабатывается модель компетенций для конкретной должности?
38. Какие методы диагностики мотивации, ценностных ориентаций и установок работника существуют?
39. Какие методы оценки персонала наиболее распространены в современной практике?
40. В чем разница между ассессмент-центром и традиционной аттестацией?
41. Как оценивается потенциал сотрудника для включения в кадровый резерв?
42. Какие методы оценки персонала наиболее валидны и надежны?
43. Как проводится обратная связь по результатам диагностики персонала?
44. Какие ошибки чаще всего допускают психологи-диагносты при интерпретации результатов?
45. Как учитывать организационный контекст при выборе методов диагностики?

Примерные темы конспектов

1. Понятие и сущность диагностики и оценки персонала.
2. Цели и задачи диагностики персонала в организации.
3. Место диагностики персонала в системе организационной психологии.
4. История развития методов оценки персонала.
5. Психология труда как основа профессиональной пригодности.
6. Междисциплинарное знание о человеке в труде.
7. Понятие организации: цели, функции, структура.
8. Классификация организаций по различным основаниям.
9. Жизненные циклы организации и их влияние на оценку персонала.
10. Корпоративная культура и критерии оценки персонала.

11. Правовое регулирование оценки персонала в РФ.
12. Закон «О персональных данных» (152-ФЗ) и его применение в диагностике.
13. Этические дилеммы в оценке персонала.
14. Психологическая безопасность участников оценки.
15. Международные этические стандарты диагностики (EFPA, APA).
16. Субъект труда: понятие и структура.
17. Профессиональные способности и профессиональное самосознание.
18. Психологическая система деятельности субъекта труда.
19. Профессионально-важные качества (ПВК): выявление и оценка.
20. Методы психологического анализа трудовой деятельности.
21. Профессиография и психограмма.
22. Компетентностный подход в оценке персонала.
23. Модель компетенций: разработка и применение.
24. Диагностика мотивации и ценностных ориентаций работника.
25. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала.
26. Метод «360 градусов»: достоинства и ограничения.
27. Оценка потенциала и формирование кадрового резерва.
28. Валидность и надежность диагностических методик.
29. Обратная связь по результатам диагностики: правила и рекомендации.
30. Типичные ошибки психолога-диагноста.

Примерные статьи для аннотаций текстов

Путивцев П.В. Оценка эффективности работы организационного психолога в сфере рациональности профессиональной деятельности // Человеческий капитал. 2024. № 6 (186). С. 156-166. [Электронный ресурс] // Доступ открытый: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=67877126>

Путивцев П.В., Кутепова Д.Д. Оценка личностной ответственности персонала госслужбы в условиях оптимизации кадрового отбора // Человеческий капитал. 2020. № S12-2. С. 152-160. [Электронный ресурс] // Доступ открытый: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44457618>

Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надёжности сотрудников, как фактор профилактики профессиональных деструкций в организации госслужбы // Человеческий капитал. 2019. № 6-2 (126). С. 435-439. Доступ открытый: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38519269>

Примерная тематика докладов

1. Эволюция методов оценки персонала: от профессионального отбора к ассесмент-центру.
2. Сравнительный анализ основных подходов к диагностике персонала: психометрический, компетентностный, биографический.
3. Профессиография и психограмма как инструменты анализа трудовой деятельности.
4. Моделирование компетенций для различных должностей: алгоритм разработки и валидация.
5. Профессионально-важные качества (ПВК): методы выявления, оценки и развития.
6. Диагностика мотивационной сферы персонала: методики и практика интерпретации.
7. Ценностно-ориентационное единство как критерий оценки персонала.
8. Ассесмент-центр: организация, проведение, типичные ошибки.
9. Метод «360 градусов»: достоинства, ограничения и практика применения.
10. Психологическое тестирование в оценке персонала: требования к методикам и интерпретация результатов.
11. Проективные методики в диагностике персонала: возможности и этические ограничения.
12. Интервью как метод оценки персонала: виды, технология проведения, критерии оценки.
13. Оценка потенциала сотрудников и формирование кадрового резерва.
14. Диагностика управленческого потенциала: методы оценки лидерских качеств.

15. Оценка эффективности труда персонала: KPI, OKR и другие метрики.
16. Аттестация персонала: правовые основы, процедура, психологическое сопровождение.
17. Правовые риски при проведении оценки персонала и способы их минимизации.
18. Этические дилеммы психолога-диагноста в организации.
19. Соблюдение конфиденциальности и работа с персональными данными при диагностике персонала.
20. Психологическая безопасность участников оценочных процедур.
21. Международный опыт диагностики и оценки персонала: стандарты EFPA, APA.
22. Оценка персонала на разных стадиях жизненного цикла организации.
23. Влияние корпоративной культуры на критерии и методы оценки персонала.
24. Диагностика социально-психологического климата в коллективе.
25. Оценка лояльности и вовлеченности персонала: методы и инструменты.
26. Диагностика конфликтного потенциала в коллективе и способы его оценки.
27. Оценка стрессоустойчивости и эмоционального выгорания сотрудников.
28. Диагностика профессиональной деформации личности.
29. Обратная связь по результатам оценки персонала: правила, форматы, эффективность.
30. Типичные ошибки психолога-диагноста и способы их предотвращения.
31. Автоматизация диагностики персонала: цифровые платформы и онлайн-тестирование.
32. Геймификация в оценке персонала: современные тренды и эффективность.
33. Оценка персонала в удаленном и гибридном формате: методы и инструменты.
34. Диагностика командообразования: методы оценки эффективности командной работы.
35. Оценка персонала при слиянии и поглощении компаний.
36. Диагностика кадровых рисков на основе оценочных процедур.
37. Оценка эффективности обучения персонала: модели и методики.
38. Диагностика наставнического потенциала сотрудников.
39. Оценка персонала в государственных и бюджетных организациях: особенности и ограничения.
40. Тренды развития диагностики и оценки персонала в современной организационной психологии.

Примерная тематика презентаций

1. Понятие и сущность диагностики и оценки персонала.
2. История развития методов оценки персонала.
3. Психология труда как основа профессиональной пригодности.
4. Классификация организаций и их влияние на оценку персонала.
5. Жизненные циклы организации и диагностика персонала.
6. Корпоративная культура и критерии оценки.
7. Правовое регулирование оценки персонала в РФ.
8. Этические аспекты диагностики персонала.
9. Международные этические стандарты (EFPA, APA).
10. Субъект труда: структура и характеристики.
11. Профессионально-важные качества (ПВК) и их диагностика.
12. Методы психологического анализа трудовой деятельности.
13. Профессиография и психограмма.
14. Компетентностный подход в оценке персонала.
15. Моделирование компетенций для различных должностей.
16. Ассессмент-центр: организация и проведение.
17. Метод «360 градусов»: возможности и ограничения.
18. Диагностика мотивации и ценностных ориентаций.
19. Оценка потенциала и кадровый резерв.
20. Типичные ошибки психолога-диагноста.

Примеры заданий на практическую подготовку

Тема 1. Диагностика и оценка персонала в системе организационной психологии и психологии бизнеса.

Задание 1. Проведите анализ и разработайте алгоритм проведения первичной диагностики профессиональной пригодности кандидата на должность (на примере конкретной вакансии: менеджер по продажам / IT-специалист / HR-менеджер). Опишите специфику использования методов профессионального отбора на этапе собеседования с учетом требований работодателя и психологических особенностей кандидата.

Тема 2. Классификация организаций и их влияние на систему диагностики и оценки персонала. Задание 1. Реализуйте (смоделируйте) ситуацию выбора методов диагностики и оценки персонала для трех типов организаций, находящихся на разных стадиях жизненного цикла (стартап, стабильно развивающаяся компания, кризисная организация). Разработайте стратегию подбора диагностического инструментария с учетом организационной культуры, иерархической структуры и внешней среды каждой организации.

Тема 3. Правовые и этические аспекты диагностики и оценки персонала.

Задание 1. На основе анализа Трудового кодекса РФ (ст. 81, 82) и Федерального закона «О персональных данных» (152-ФЗ) разработайте форму информированного согласия кандидата на участие в процедуре оценки персонала. Опишите алгоритм действий психолога-диагноста при выявлении этической дилеммы (например, дискриминационные вопросы со стороны работодателя, запрос на передачу результатов третьим лицам). Разработайте сценарий ответа на возражения и минимизации рисков.

Тема 4. Субъект труда и психологический анализ трудовой деятельности как основа диагностики персонала.

Задание 1. Разработайте программу психологического анализа трудовой деятельности для конкретной должности (по выбору: руководитель отдела продаж / бухгалтер / специалист службы поддержки). Задание должно включать: профессиограмму, психограмму, модель компетенций, перечень профессионально важных качеств (ПВК) и подбор диагностических методик для оценки выделенных ПВК с обоснованием выбора.

Примерные тестовые задания

Тема 1. Диагностика и оценка персонала в системе организационной психологии

1. Что является предметом диагностики персонала в организационной психологии?

- А) Лечение психических расстройств сотрудников
- Б) Психологические особенности и профессионально важные качества работников
- В) Бухгалтерская отчетность организации
- Г) Техническое оснащение рабочих мест

2. Какие методы относятся к основным методам оценки персонала (выберите все верные)?

- А) Ассессмент-центр
- Б) Интервью
- В) Анализ крови
- Г) Тестирование

3. Что такое профессиональная пригодность?

- А) Наличие высшего образования
- Б) Совокупность индивидуальных психологических особенностей, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности
- В) Стаж работы более 10 лет
- Г) Наличие водительских прав

4. Какое место занимает психология труда в системе диагностики персонала?

- А) Не связана с диагностикой персонала
- Б) Является теоретической основой для понимания профессиональной пригодности
- В) Заменяет все методы диагностики
- Г) Используется только для оценки руководителей

Тема 2. Классификация организаций и их влияние на систему диагностики

5. Какие стадии жизненного цикла организации существуют (выберите все верные)?

- А) Зарождение (становление)
- Б) Рост (активное развитие)
- В) Угасание

- Г) Зрелость (стабилизация)

6. Как корпоративная культура влияет на критерии оценки персонала?

- А) Не влияет
- Б) Определяет, какие качества и поведение ценятся в организации
- В) Меняет только форму отчетности
- Г) Влияет только на размер заработной платы

7. Для какого типа организации (по взаимодействию с человеком) характерен жесткий регламент и контроль?

- А) Корпоративная культура
- Б) Индивидуалистская культура
- В) Бюрократическая культура
- Г) Партисипативная культура

Тема 3. Правовые и этические аспекты

8. Какой документ регулирует обработку персональных данных в РФ?

- А) Трудовой кодекс РФ
- Б) Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных»
- В) Конституция РФ
- Г) Гражданский кодекс РФ

9. Что такое информированное согласие в контексте диагностики персонала?

- А) Устное разрешение кандидата на проведение оценки
- Б) Письменное добровольное согласие кандидата на участие в процедуре оценки с пониманием ее целей и последствий
- В) Согласие работодателя
- Г) Согласие профсоюза

10. Какие действия психолога-диагноста являются этически недопустимыми (выберите все верные)?

- А) Передача результатов тестирования третьим лицам без согласия кандидата
- Б) Использование методик без указания авторства
- В) Хранение данных в зашифрованном виде
- Г) Дискриминация кандидатов по возрасту или полу

Тема 4. Субъект труда и психологический анализ деятельности

11. Что такое профессионально-важные качества (ПВК)?

- А) Индивидуальные особенности, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности
- Б) Навыки работы в Excel
- В) Знание иностранного языка
- Г) Наличие высшего образования

12. Что входит в структуру профессиограммы (выберите все верные варианты)?

- А) Описание условий труда
- Б) Психограмма (требования к психике работника)
- В) Личные предпочтения автора
- Г) Санитарно-гигиенические условия

13. Что такое компетентностный подход в оценке персонала?

- А) Оценка только знаний сотрудника
- Б) Оценка знаний, умений, навыков и поведенческих проявлений, необходимых для эффективной работы
- В) Оценка только стажа работы
- Г) Оценка внешности сотрудника

14. Какие методы используются для диагностики мотивации персонала (выберите все верные)?

- А) Опросник Ш. Ричи и П. Мартина
- Б) Тест на интеллект
- В) Проективные методики (например, «Незаконченные предложения»)

- Г) Тест Люшера

15. Кейс: В компанию требуется руководитель отдела продаж. Какие ПВК являются ключевыми для этой должности?

- А) Коммуникативные навыки, стрессоустойчивость, лидерские качества
- Б) Только знание бухгалтерского учета
- В) Умение программировать
- Г) Наличие медицинского образования

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие и сущность диагностики и оценки персонала.
2. Цели и задачи диагностики персонала в организации.
3. Место диагностики персонала в системе организационной психологии и психологии труда.
4. История развития методов оценки персонала.
5. Психология труда как основа для понимания профессиональной пригодности.
6. Междисциплинарное знание о человеке в труде (эргономика, инженерная психология, психофизиология труда).
7. Понятие организации: цели, функции, структура, способы взаимодействия.
8. Классификация организаций по различным основаниям.
9. Жизненные циклы организации и их влияние на диагностику и оценку персонала.
10. Корпоративная культура и ее влияние на критерии оценки персонала.
11. Правовое регулирование оценки персонала в РФ (Трудовой кодекс, закон 152-ФЗ).
12. Информированное согласие и конфиденциальность в диагностике персонала.
13. Этические дилеммы при проведении оценки персонала.
14. Психологическая безопасность участников оценки.
15. Международные этические стандарты (EFPA, APA, ITC Guidelines).
16. Субъект труда: понятие и основные характеристики.
17. Компоненты профессиональной деятельности человека (мотивационные, когнитивные, операторные, эмоционально-волевые).
18. Психологическая система деятельности субъекта труда.
19. Профессионально-важные качества (ПВК): понятие, выявление, оценка.
20. Методы психологического анализа трудовой деятельности.
21. Профессиография и психограмма.
22. Компетентностный подход в оценке персонала.
23. Модель компетенций: разработка и применение.
24. Диагностика мотивации, ценностных ориентаций и установок работника.
25. Ассессмент-центр: цели, этапы, методы.
26. Метод «360 градусов»: достоинства и ограничения.
27. Оценка потенциала и формирование кадрового резерва.
28. Валидность и надежность диагностических методик.
29. Обратная связь по результатам диагностики: правила и рекомендации.
30. Типичные ошибки психолога-диагноста и способы их предотвращения.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций, тестирование, практическая подготовка

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.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента 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 практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

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.

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности, в ходе которой студент выполняет конкретные виды профессиональных работ (тренинги, ролевые игры, моделирование ситуаций, отработка техник и алгоритмов), имитирующие реальную деятельность психолога в кризисных и экстремальных ситуациях

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамен, равняется 30 баллам.

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

Шкала оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
30-17	Магистрант 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.
16-13	Магистрант 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.
12-8	Магистрант 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.

7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.
-----	---

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы	Оценивание по 5-балльной системе
100-81	Отлично
80-61	Хорошо
60-41	Удовлетворительно
40-0	Неудовлетворительно