

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра общей и клинической психологии

Авторы-составители: Игнатова Екатерина Сергеевна

Рабочая программа дисциплины

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Код УМК 95199

Утверждено
Протокол №10
от «26» мая 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Методы психологической диагностики и оценки персонала

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « С.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Специальность: **37.05.02** Психология служебной деятельности

направленность Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Методы психологической диагностики и оценки персонала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

37.05.02 Психология служебной деятельности (направленность : Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях)

ОПК.7 Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию

Индикаторы

ОПК.7.1 Осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах на основе профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога

ОПК.7.2 Составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности

ПК.2 Способен осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях

Индикаторы

ПК.2.1 Изучает психологический климат, анализирует формы организации взаимодействия в служебных коллективах

4. Объем и содержание дисциплины

Специальность	37.05.02 Психология служебной деятельности (направленность: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	11
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (1)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (11 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Введение в дисциплину «Методы психологической диагностики и оценки персонала»

Система управления персоналом как совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Предмет диагностики и оценки персонала – характеристики выполнения деятельности (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности и др.). Цели системы диагностики и оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Этапы диагностики и оценки персонала: предварительный анализ, описание типовых видов работ; выделение операций, действий, которые будут подвергаться оценке; определение характеристик, которые необходимы для квалифицированного выполнения этих операций. Алгоритм оценки: цель оценки, основные задачи; объект оценки; методы оценки; субъект оценки; время, место, порядок проведения оценки; результат оценки. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи диагностики и оценки персонала. Проблемы организации, для которых необходима оценка персонала (аттестация персонала, подбор и расстановка персонала, формирование резерва на выдвижение, подготовка руководителей и повышение их профессиональной компетентности, управленческой культуры, совершенствование управления коллективом, сокращение персонала).

Теоретические основы диагностики и оценки персонала

Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки. Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала

Методы диагностики и оценки персонала

Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические. Эффективность и особенности основных методов психодиагностики персонала. Эмпирико-познавательные методы: наблюдение как деятельность, как методика и метод, виды наблюдения; опросные методы (беседа, интервью, анкета); метод изучения документации; метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок, трудовой метод; биографический метод; алгоритмический метод; метод обобщения независимых характеристик. Методы диагностики: экспериментальный метод в диагностике и оценке персонала (лабораторный и естественный); бланковые и аппаратные методики диагностики различных психологических, психофизиологических и личностных характеристик субъекта. Методы анализа и обработки эмпирических данных: сравнительный анализ качественных характеристик; методы статистического и графического анализа. Методы интерпретации эмпирических данных (разновидности структурного и генетических методов). Преобразующие, или конструктивные методы диагностики и оценки персонала: метод эксперимента (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда. Метод реконструкции – метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива. Процедура организации преобразующих и конструктивных методов диагностики и оценки персонала и правила их применения. Обеспечение психометрических требований к используемому психодиагностическому инструментарию (надежность, валидность психологических тестов и методик, психометрические нормы оценки, адаптированные к условиям данной организации). Методы оценки: качественные, комбинированные и количественные. Методы комплексной оценки персонала. Центр оценки персонала (ассесментцентр): функции, достоинства и недостатки.

Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала

Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии). Применения тестов способностей для оценки персонала. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий. Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии.

Понятие и сущность оценки персонала

Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки.

Формирование системы оценки персонала предприятия

Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации

Технология проведения процедуры оценки персонала

Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблема оценки управленческого персонала.

Современные методы оценки персонала

Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе.

Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки

Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала

Аттестация как научная проблема. Исторический экскурс. Принципы аттестации (объективность и независимость оценки, комплексность оценки, влияние результатов оценки на профессионально-должностной рост, регулярность проведения оценки, учет профессионального потенциала каждого и др.). Цели и задачи проведения аттестации. Виды аттестации. Методы аттестации. Технология проведения аттестации: подготовка к проведению аттестации, проведение и оформление результатов аттестации, подведение итогов аттестации, подготовка рекомендаций, утверждение результатов аттестации. Результаты аттестации, порядок их использования. Решения,

принимаемые по результатам аттестации. Подходы к аттестации персонала и их краткая характеристика. Психологические аспекты сопротивления проведению аттестации.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/450083>
2. Таран, О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-5889-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/82775>
3. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/93053>

Дополнительная:

1. Джон, Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Джон. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/93056>
2. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/106576>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.oxfordjournals.org/en/> Oxford University Press Доступ к журналам широкого тематического спектра

<http://www.tandfonline.com/> Журналы издательства Taylor & Francis

<http://link.springer.com/> SpringerLink Провайдер информационных услуг, журналов по различным научным направлениям

<http://psystudy.ru> Ресурсы широкой тематики Журнал Психологические исследования

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/archive.html> Вестник Московского университета Серия 14.

Психология

psyjournal.spbu.ru Журнал Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология

archive.html Журнал Психология Высшей школы экономики

psychologyinrussia.com Журнал Психология в России (Psychology in Russia. State of Art)

<http://philsoc.psu.ru/vestnik> Вестник пермского университета. Философия. Психология. Социология

<https://www.psychology.ru/library> Библиотека сайта psychology.ru

psy.su Психологическая газета

<http://ppj.spbu.ru/index.php/psy/index> Петербургский психологический журнал

<http://psyjournals.ru/kip/index.shtml> Журнал Культурно-историческая психология

<http://psyjournals.ru/jmfp/index.shtml> Журнал Современная зарубежная психология

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Методы психологической диагностики и оценки персонала** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
4. тестирование
5. Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, онлайн энциклопедии)

Перечень необходимого лицензионного и/или свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
2. Программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
3. Приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.
4. Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Для проведения лекционных занятий - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, меловой (и) или маркерной доской.
4. Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для самостоятельной работы - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная специализированной мебелью, помещения Научной библиотеки ПГНИУ с персональными компьютерами, с доступом к локальной и глобальной сетям.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Методы психологической диагностики и оценки персонала**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.7

Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.7.1 Осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах на основе профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога</p>	<p>Знать основные профессионально-этические принципы и нормативы деятельности психолога. Уметь оценивать и анализировать этические вопросы в организациях и коллективах. Владеть навыком подбора необходимого психодиагностического инструментария.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основных профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога. Отсутствие умения оценивать и анализировать этические вопросы в организациях и коллективах. Отсутствие навыка подбора необходимого психодиагностического инструментария.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основных профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога. Частично сформированное умение оценивать и анализировать этические вопросы в организациях и коллективах. Фрагментарное применение навыка подбора необходимого психодиагностического инструментария.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать и анализировать этические вопросы в организациях и коллективах. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыка подбора необходимого психодиагностического инструментария.</p> <p align="center">Отлично</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные и систематические знания основных профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога. Сформированное умение оценивать и анализировать этические вопросы в организациях и коллективах. Успешное и систематическое применение навыка подбора необходимого психодиагностического инструментария.</p>
<p>ОПК.7.2 Составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности</p>	<p>Знать основные технологии, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности. Уметь оценивать и анализировать организационное взаимодействие, социально-психологический климат и условия профессиональной деятельности. Владеть навыком по осуществлению психодиагностики.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основных технологий, направленных на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности. Отсутствие умения оценивать и анализировать организационное взаимодействие, социально-психологический климат и условия профессиональной деятельности. Отсутствие навыка по осуществлению психодиагностики.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основных технологий, направленных на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности. Частично сформированное умение оценивать и анализировать организационное взаимодействие, социально-психологический климат и условия профессиональной деятельности. Фрагментарное применение навыка по осуществлению психодиагностики.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных технологий, направленных на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности. В целом успешное, но содержащее отдельные</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>пробелы умение оценивать и анализировать организационное взаимодействие, социально-психологический климат и условия профессиональной деятельности. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыка по осуществлению психодиагностики.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные и систематические знания основных технологий, направленных на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности. Сформированное умение оценивать и анализировать организационное взаимодействие, социально-психологический климат и условия профессиональной деятельности. Успешное и систематическое применение навыка по осуществлению психодиагностики.</p>

ПК.2

Способен осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.2.1 Изучает психологический климат, анализирует формы организации взаимодействия в служебных коллективах</p>	<p>Знать основы формирования благоприятного психологического климата. Уметь оценивать факторы, влияющие на психологический климат. Владеть навыком анализа взаимодействий в коллективах.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основ формирования благоприятного психологического климата. Отсутствие умения оценивать факторы, влияющие на психологический климат. Отсутствие навыка анализа взаимодействий в коллективах.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основ формирования благоприятного психологического климата. Частично сформированное умение оценивать факторы, влияющие на психологический климат. Фрагментарное применение навыка анализа взаимодействий в коллективах.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>пробелы знания основ формирования благоприятного психологического климата. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать факторы, влияющие на психологический климат. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыка анализа взаимодействий в коллективах.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные и систематические знания основ формирования благоприятного психологического климата. Сформированное умение оценивать факторы, влияющие на психологический климат. Успешное и систематическое применение навыка анализа взаимодействий в коллективах.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ОПК.7.1 Осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах на основе профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	Методы диагностики и оценки персонала Письменное контрольное мероприятие	Знать особенности проявления психических явлений. Уметь проводить диагностику психических явлений персонала. Владеть навыками составления психодиагностического заключения и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики.
ОПК.7.1 Осуществляет подбор психодиагностического инструментария в соответствии с задачами исследования в организациях и служебных коллективах на основе профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	Технология проведения процедуры оценки персонала Защищаемое контрольное мероприятие	Знать особенности и критерии отбора персонала. Уметь проводить интерпретацию полученных результатов в ходе отбора персонала. Владеть навыками работы и интерпретации результатов диагностики персонала.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.2.1 Изучает психологический климат, анализирует формы организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>ОПК.7.2 Составляет психодиагностические заключения и разрабатывает рекомендации, направленные на оптимизацию организационного взаимодействия, социально-психологического климата, условий профессиональной деятельности</p>	<p>Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности приема персонала на работу. Уметь давать рекомендации по адаптации человека к новому рабочему месту с учетом личностных особенностей. Владеть навыками подбора кандидата на рабочее место.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Методы диагностики и оценки персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Работа с запросом клиента (Каждая оценивается по 9-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 9 баллов, за три запроса – 27 баллов) Описаны результаты тестирования. Обобщены шкалы и сгруппированы в кластеры, на основании которых делается психологическое заключение 3 Результаты тестирования соотнесены с запросом 1 Произведена интерпретация результатов, интерпретация результатов включает в себя запрос клиента 3 Прописаны рекомендации клиенту для достижения его цели 1 Подготовлено заключение на основании результатов тестирования и запроса клиента 1</p>	27
<p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 1</p>	3

Технология проведения процедуры оценки персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы

<p>Работа соответствует следующим критериям:- соответствие плана теме проекта; - соответствие содержания теме и плану проекта; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</p> <p>0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p>	6
<p>Презентация Основные теоретические выкладки из проекта: 0 – работа не содержит основных результатов, 1 – описание результатов, но в небрежном исполнении и есть неточности, 2 – работа содержит описание результатов и соответствует всем требованиям.</p> <p>2</p> <p>Презентация соответствует всем требованиям, где 0 – работа не структурирована и не соответствует требованиям, 1 – презентация содержит основную информацию, без соблюдения обязательных требований, 2 – соблюдены обязательные требования, и презентация содержит основную информацию, но с ошибками, 3 – работа выполнена с соблюдением всех заявленных требований 3 Презентация имеет целостный дизайн 1</p>	6
<p>Текст проекта соответствует критериям:- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему проекта; - культура оформления: выделение абзацев.</p> <p>0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p>	5
<p>Оригинальность текста Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 80% - 5 балла. Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 70% - 3 балла. Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 60 % - 1 балл. Студент предоставил работу с оригинальностью текста ниже 60% - 0 баллов. 5</p>	5
<p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 3 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 1</p>	4
<p>Список литературы соответствует критериям:- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</p> <p>0 - баллов при отсутствии всех критериев 1 - при наличии 1 критерия 2 - при наличие всех критериев</p>	2
<p>Актуальность проблемы и темы проекта:- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для изучения проблемы;- наличие</p>	2

авторской позиции, самостоятельность суждений. 0 - баллов при отсутствии всех критериев 1 - при наличии 1 критерия 2 - при наличие всех критериев	
--	--

Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Работа со случаем (Каждая оценивается по 12-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 12 баллов, за три случая – 36 баллов) Проведен анализ ситуации. Обобщены результаты интервью 3 Подобраны подходящие профессии (за каждую 1 балл, максимум – 3 балла) и обоснован выбор (за каждое 1 балл, максимум – 3 балла) 6 Приведены психологические рекомендации по адаптации человека на новом месте работы (за каждую рекомендацию 1 балл, максимум – 3 балла) 3	36
Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 2	4