

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КРИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

## **Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала** **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

зачет - 6

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	<b>6</b>	<b>Итого</b>
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
- лекции	18	18
- практические	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации", утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:  
канд. пед. наук, доцент



Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



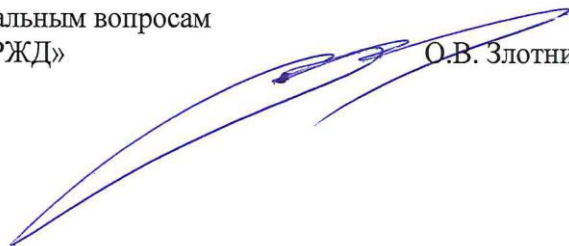
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

<b>1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
1	сформировать у будущих специалистов по управлению персоналом представление о роли психологической диагностики, как научной отрасли и практической деятельности в системе управления персоналом
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	раскрытие специфики психологической диагностики как особой отрасли психологической науки, связывающей теорию с практикой
2	ознакомление с наиболее известными качественными методиками психодиагностики; овладение способами конструирования психодиагностических методик, принципами их применения, анализа и интерпретации; приобретение навыков проведения диагностики, обработки и использования результатов
3	формирование навыков диагностической работы менеджера по персоналу
4	обеспечение усвоения этических норм, обязательных для специалиста психодиагноста; формирование навыков рефлексивного анализа собственной профессиональной деятельности

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
1	Б1.Б.08 Политология
2	Б1.Б.12 Социология
3	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
4	Б1.В.16 Организационная культура
5	Б1.Б.17 Организационное поведение
6	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
7	Б1.Б.28 Информатика
8	Б1.В.10 Управление персоналом организации
9	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
10	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
11	Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадров"
12	Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"
13	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
14	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
15	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
16	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</b>	
1	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
2	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
3	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
4	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
5	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков
6	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре

<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично общие принципы умения работать в коллективе
Уметь	работать в коллективе
Владеть	навыками работать в коллективе
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	

Знать	в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
Уметь	в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки
Владеть	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Уметь	в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в области организационной культуры
Владеть	в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
<b>ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично основы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уметь	частично решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Владеть	частично навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	основные вопросы, связанные с решением стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уметь	в основном решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Владеть	в основном навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме вопросы, связанные с решением стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Уметь	в целом решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Владеть	в целом навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

<b>ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
Владеть	частично навыками методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	в целом обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала Определять применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе
Владеть	в основном способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике
Владеть	в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Психодиагностика персонала»;
2	основные подходы к измерению индивидуально-психологических особенностей человека;
	требования к основным компетенциям, которыми должен обладать специалист, осуществляющий психодиагностику и отбор персонала;
3	основные классы методических средств, их достоинства и недостатки
<b>Уметь</b>	
1	выбирать диагностические методики, наиболее подходящие для решения той или иной практической или исследовательской задачи;
2	самостоятельно проводить диагностическое обследование;
3	оформлять протоколы обследования;
4	использовать результаты с использованием этических норм, которым должна подчиняться работа психодиагноста;
5	применять полученные знания при освоении смежных дисциплин и при осуществлении собственной научно-исследовательской и практической деятельности.
<b>Владеть:</b>	
1	навыками построения рабочей гипотезы для исследования различных психических проявлений клиентов;
2	подбора диагностического инструментария для решения конкретных практических задач;
	проведения процедуры исследования;
	оформления протоколов обследования;
	обработки (количественной и качественной) и интерпретации результатов исследования.

#### **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
	<b>Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе</b>				
1.1	Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. /Лек/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.2	Классификация психодиагностических методик и их основания /Пр/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.3	Характеристика основных методов психодиагностики. Метод анкетирования /Пр/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.4	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	6	6	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.5	Человек как субъект труда и объект научного познания /Лек/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.6	Характеристика основных методов психодиагностики. Метод интервью /Пр/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.7	Характеристика основных методов психодиагностики. Метод наблюдения /Пр/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.8	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	6	6	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.9	Общее понятие о профессиональном психологическом отборе /Лек/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.10	Контент-анализ как разновидность метода изучения продуктов деятельности /Пр/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.11	Прогрессивные матрицы Равена /Пр/	6	2	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.12	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	6	6	ОК-6	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
	<b>Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора</b>				
2.1	Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора /Лек/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.2	Психометрические требования к построению и проверке методик /Пр/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.3	Метод тестирования /Пр/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2

2.4	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	6	6	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.5	Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора /Лек/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.6	Тесты интеллекта, их использование в профотборе /Пр/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.7	Проективные методики. Тест тематической апперцепции (ТАТ) Г. Мюррея /Пр/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.8	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	6	6	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.9	Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора /Лек/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.10	Проективные методики. Методика «рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга /Пр/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.11	Проективные методики. Методика «Незаконченные предложения». /Пр/	6	2	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.12	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	6	6	ОПК-10	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
<b>Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора</b>					
3.1	Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора /Лек/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.2	Опросники состояний и настроений: шкала тревоги и тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ханина и опросник САН (самочувствия, активности, настроения)/Пр/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.3	Опросник «уровня субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, В.Ф. Голынкиной, А.М. Эткинда /Пр/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.4	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	6	6	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.5	Технология выявления профессионально важных качеств /Лек/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2

3.6	Тест-опросник ценностей М. Рокича /Пр/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.7	Опросник самоотношения (МИС) В.В. Столина и С.Р. Пантелеева /Пр/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.8	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	6	6	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.9	Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности /Лек/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.10	Тест-опросник мотивации достижения (RAM) А. Мехрабиана /Пр/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.11	Опросник акцентуированных черт личности Шмишека (ОАЧЛ)/Пр/	6	2	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2
3.12	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	6	6	ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2

#### **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

#### **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

##### **6.1 Учебная литература**

##### **6.1.1 Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.1.1	Мальцева Т. В.	Профессиональное психологическое консультирование : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология" и "Юриспруденция". - <a href="http://new.znaniyum.com/bookread2.php?book=882212">http://new.znaniyum.com/bookread2.php?book=882212</a>	М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015	100% online



<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательств о, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Соломанидина Т. О. Соломанидин В.Г.	Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала. - <a href="http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=881197">http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=881197</a>	М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015	100 % online
6.1.2.2	Айсина Р. М.	Индивидуальное психологическое консультирование: основы теории и практики : учебное пособие. - <a href="http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=508186">http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=508186</a>	М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016	100% online
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				

<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>	
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkgups.ru/">http://irbis.krsk.irkgups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znaniium.com">http://new.znaniium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: <a href="http://library.miit.ru/">http://library.miit.ru/</a> . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>	
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789.
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	

6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется

<b>7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки;  –учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46  –компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

<b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практическое занятие	Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.

	<p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>• подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);</li> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.</li> </ul>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) <a href="http://irbis.krsk.igups.ru">http://irbis.krsk.igups.ru</a></p>	



**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения текущего контроля успеваемости**  
**и промежуточной аттестации по дисциплине**  
**Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала»**

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

Дисциплина «Психодиагностика персонала» участвует в формировании компетенций: ОК-6, ОПК-10, ПК-4.

**ОК-6:** способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОПК-10:** способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

**ПК-4:** знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6; ОПК-10; ПК-4  
при освоении образовательной программы  
(очная форма)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
<b>ОК-6</b>	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.12 Социология	3	2
		Б1.Б.08 Политология	4	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
		Б1.В.16 Организационная культура	6	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
<b>ОПК-10</b>	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением	Б1.Б.28 Информатика	1	1
		Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	2	2
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее	5	3

	информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	место "Кадры"		
		Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"	5	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации и персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
		Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	8	6
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	8	6
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6	

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 при освоении образовательной программы (заочная форма)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.12 Социология	3	3
		Б1.Б.08 Политология	2	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б1.В.16 Организационная культура	4	4

		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
<b>ОПК-10</b>	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Б1.Б.28 Информатика	1	1
		Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	1	1
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.В.ДВ.05.01 Автоматизированное рабочее место "Кадры"	2	2
		Б1.В.ДВ.05.02 Автоматизированное рабочее место "Менеджер"	2	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4
<b>ПК-4</b>	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации и персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	2	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	2	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	3	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3	2
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3	2
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	4	3
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5	4
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5



**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОПК-10, ПК-4.  
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора	Минимальный уровень	Знать частично общие принципы умения работать в коллективе
				Уметь работать в коллективе
				Владеть навыками работать в коллективе
			Базовый уровень	Знать в основном общие принципы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
				Уметь в основном применять инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки
				Владеть способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в рамках выбранного направления подготовки
			Высокий уровень	Знать в полном объеме принципы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
				Уметь в полной мере применять к себе и другим инструменты толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в рамках выбранного направления подготовки в области организационной культуры
				Владеть в полной мере способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора	Минимальный уровень	Знать частично основы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Уметь частично решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Владеть частично навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
			Базовый	Знать в целом способы решения стандартных задач профессиональной

	требований информационной безопасности		уровень	деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Уметь в целом решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Владеть в целом навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
			Высокий уровень	Знать в полном объеме способы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Уметь в полном объеме решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
				Владеть в полном объеме навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора Раздел 3 Технология профессионального	Минимальный уровень	Знать частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
				Уметь частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
				Владеть частично методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала
			Базовый уровень	Знать в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
				Уметь в целом применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе
				Владеть в основном способами анализа

	применять их на практике	психологического отбора	Высокий уровень	результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
				Знать в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
				Уметь в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике
				Владеть в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
<b>6 семестр</b>					
1	2-8	Текущий контроль	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Конспект (письменно), Тестирование (письменно)
2	10-14	Текущий контроль	2 Теоретические основы профессионального психологического отбора	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Конспект (письменно), Тестирование (письменно)
		Текущий контроль	3 Технология профессионального психологического отбора	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Конспект (письменно), Тестирование (письменно)
8	15-16	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Собеседование (устно)

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины  
(заочное обучение)**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
1	3	Текущий контроль	1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Конспект (письменно), Тестирование (письменно)

2	Текущий контроль	2 Теоретические основы профессионального психологического отбора	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Конспект (письменно), Тестирование (письменно)
3	Текущий контроль	3 Технология профессионального психологического отбора	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Конспект (письменно), Тестирование (письменно)
	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора	ОК-6, ОПК-10, ПК-4.	Собеседование (устно)

## **2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося осуществлять тот или иной эксперимент, направленный на получение результатов, имеющих значение с точки зрения успешного освоения студентами учебной программы. – изучение практического хода тех или иных процессов — применяя методы, освоенные на лекциях; – сопоставление результатов полученной работы с теоретическими концепциями;	Темы работ по дисциплине (МУ к практическим заданиям)

		– осуществление интерпретации итогов лабораторной работы, оценка применимости полученных данных на практике.	
3	Тест	Средство, позволяющее выявить уровень и качество усвоения материала.	Вопросы по темам
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
5	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
<b>Промежуточная аттестация</b>			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Выставляется по итогам текущего контроля

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«зачтено»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

### Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

### Критерии и шкала оценивания защиты практической работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Студент может ответить на вопросы по проделанной лабораторной работе, может выбрать оптимальный электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него есть понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией.
«хорошо»	Студент не сразу отвечает на вопросы по проделанной лабораторной работе, освоил основной электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него появилось понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«удовлетворительно»	Студент может ответить не на все вопросы по проделанной лабораторной работе, неуверенно владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не всегда понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«неудовлетворительно»	Студент не может ответить не на все вопросы по проделанной лабораторной работе, не владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией

### Критерии и шкала оценивания теста

Десять случайно сгенерированных тестов, за каждый правильный ответ 10 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
Свыше 80 баллов	«отлично»
71-80 баллов	«хорошо»
6-70 баллов	«удовлетворительно»
меньше 60 баллов	«неудовлетворительно»

### **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**

#### **3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта**

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

##### **Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе**

Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса.

Человек как субъект труда и объект научного познания

Общее понятие о профессиональном психологическом отборе

##### **Раздел 2 Теоретические основы профессионального психологического отбора**

Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора

Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора

Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора

##### **Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора**

Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора

Технология выявления профессионально важных качеств

Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности

Учебная литература

1. [Айсина, Р.М.](#) Индивидуальное психологическое консультирование: основы теории и практики: Учебное пособие / Р.М. Айсина. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 148 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=508186>

2. [Мальцева, Т.В.](#) Профессиональное психологическое консультирование: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология" и "Юриспруденция" / Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е. М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 143 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=882212>

3. Перепелкина, Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Н.О. Перепелкина, Е.П. Мутавчи, Н.И. Ермакова — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, - 2016. — 224 с. — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/37171>

4. [Соломанидина, Т.О.](#) Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - 312 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=881197>

5. Znanium.com [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – М.: Инфра-М. – Режим доступа: <http://znanium.com> (после авторизации). – Загл. с экрана

6. Информационный ресурс КрИЖТ ИрГУПС «Енисей»

#### **3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ**

Ниже приведены образцы контрольных вопросов по соответствующим темам.

Образец набора контрольных вопросов

##### **«Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе»**

Предел длительности контроля – 5 минут.

Предлагаемое количество заданий – 4.

1. Как Вы охарактеризуете роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе?

2. Каковы условия эффективного профессионального психологического отбора в современном обществе?

3. В чем сущность проведения профессионального психологического отбора в современном обществе?

### 3.3 Типовые контрольные задания на тестирование

(пример)

Ниже приведены образцы тестов по соответствующим темам.

Образец типового теста **«Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе»**

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 10.

<i>№ темы</i>	<i>Тесты</i>
Тема 1	Базовые категории психологии управления: а) законы психологии; б) <i>деятельность и труд</i> ; в) организационные процессы и типы организаций; предметность и субъектность.
	В команде характерна роль дисциплинированного, надежного практика, умеющего реализовывать поставленные цели: а) <i>исполнителю</i> ; б) <i>руководителю</i> ; в) <i>топ-менеджеру</i> ; <i>менеджеру</i> ;
	Выберите аналитический метод, основанный на процессах восприятия: а) <i>анализ</i> ; б) <i>наблюдение</i> ; <i>оценка</i> ;

### 3.4 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

(пример)

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме **«Раздел 1 Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе»**

Предел длительности контроля – 15 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1.

1. Перечислите основные направления профессионального психологического отбора. Каковы основные условия проведения профессионального психологического отбора?

### 3.5 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

(пример)

Используются варианты заданий (кейсов) тестовых заданий по дисциплине «Психодиагностика персонала», предусмотренных рабочей программой данной дисциплины

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня



по теме «**Раздел 3 Технология профессионального психологического отбора**»

Выберите аналитический метод, основанный на процессах восприятия:

- а) анализ;
- б) наблюдение ;
- в) оценка;

Выберите три группы методов, используемых при управлении персоналом:

- а) административные ;
- б) экономические ;
- в) внешние экономические;
- г) социально-психологические ;

Выберите способ воздействия на волю работника при помощи логических средств, направленных на снятие напряженности в коллективе, психологических барьеров:

- а) внушение;
- б) убеждение ;
- в) подражание;

Выберите способ воздействия на волю работника посредством личного примера:

- а) внушение;
- б) убеждение;
- в) подражание ;

### **3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету**

(для оценки знаний)

1. История возникновения и развития профессионального психологического отбора.
2. Профессиональный психологический отбор, его место в структуре современных наук
3. Структура мероприятий профессионального психологического отбора
4. Эффективность мероприятий психологического отбора. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального отбора
5. Проблема индивидуальных различий людей и развитие дифференциальной психологии
6. Свойства нервной системы и решение практических задач профотбора.
7. Экспериментальные теории личности и проблемы индивидуальных различий
8. Индивидуальные различия и практическое решение задач профессионального психологического отбора.
9. Основные этапы степени пригодности методик для решения задач профотбора
10. Основные принципы, методы и технологии подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора
11. Основные принципы выбора методик для проведения мероприятий профотбора. Математико-статистический анализ результатов проведения пилотажного исследования
12. Оценка надежности и валидности психологического теста.
13. Основные принципы и способы проведения пилотажного исследования.
14. Оформление и представление результатов психографического опроса.
15. Метод двух портретов.
16. Метод пилотажного обследования.
17. Метод классификации видов деятельности.
18. Организация и проведение экспертной оценки профессионально важных качеств с помощью психографических опросников.
19. Технология выявления профессионально важных качеств.
20. Метод инженерно-психологического анализа деятельности (метод профессиографии).
21. Личностный адаптационный потенциал человека.
22. Ассесмент-центр в решении задач отбора персонала.

23. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального отбора. Проблема дискриминаций в структуре задач профотбора.
24. Свойства личности и социальные способности человека.
25. Подходы к выбору методологии решения задач профессионального психологического отбора. Сфера компетенций профотбора.
26. Типы тестов. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам профотбора.
27. Краткая история возникновения и развития психологического тестирования.
28. Общее понятие о психодиагностике. Особенности измерения в современной психодиагностике.

#### **4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен привести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита практических работ	Защита практических работ проводится во время практических занятий. Во время проведения защиты практической работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения защиты практической работы, доводит до обучающихся: тему, количество контрольных вопросов и заданий, время выполнения.
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
--

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения**

Промежуточная аттестация по результатам семестра проходит в форме зачета по итогам текущего контроля.

Текущий контроль студентов производится в следующей форме: написание конспектов лекций, защита практических работ, тестирование.

Рубежная аттестация студентов производится согласно календарному учебному графику в форме тестирования.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, описание требований к выполнению контрольной работе для студентов заочной формы обучения, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включены в состав УМКД.

Профессиональные способности, знания, навыки и умения оцениваются в соответствии с требованиями ФГОС подготовки бакалавра.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который на каждом практическом занятии:

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, 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, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

### **Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему	«зачтено»

контролю	
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине проводится с проведением аттестационного испытания в форме собеседования по заданиям теоретического и лабораторного курса. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит после последнего занятия по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы.

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Составитель - Анисимова Н.А.