

Документ подписан листом электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Ребковец Ольга Александровна Должность: И.о. директора Дата подписания: 25.05.2022 г. 16:12 Уникальный программный ключ: e789ec8739030382afc5ebff702928adf1af5cfb	ОПОП Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	СМК-РПД-В1.П2-2022
--	---	--------------------

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры теоретической и практической
психологии
«25» мая 2022г., протокол № 9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.13. Психодиагностика в оценке персонала**

Направление подготовки: 37.04.01 «Психология»

Профиль подготовки: «Психология управления»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 2 Семестр 3

Экзамен: 3 семестр

Петропавловск-Камчатский 2022 г.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Психология», утвержденного «23» сентября 2015 года №1043.

Разработчик:

Доцент кафедры теоретической и практической психологии _____ Ю.Ю. Неяскина

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине
4. Содержание дисциплины
5. Тематическое планирование
6. Самостоятельная работа
7. Тематика контрольных работ, курсовых работ (при наличии)
8. Перечень вопросов на экзамен
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента
11. Материально-техническая база

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование представлений о роли психодиагностики в оценке персонала и базовых навыков владения методами подбора и оценки персонала.

Задачи освоения дисциплины:

- Сформировать у обучающихся представления о задачах, которые решает эксперт в ходе оценки персонала как одном из видов кадровой работы, о тестовых и нетестовых методах оценки персонала, о принципах организации и функционирования ассесмент-центров, о базовых критериях оценки персонала.
- Сформировать у обучающихся умения формулировать перечень показателей, подлежащих оценке в ходе осуществления процедуры отбора персонала в соответствии с квалификационными характеристиками;
- Сформировать у обучающихся умения составлять программы оценки персонала в соответствии с запросом заказчика (работодателя);
- Сформировать у обучающихся умения использовать традиционные тестовые методы психодиагностики для оценки персонала и для принятия управленческих решений по отбору персонала;
- Сформировать у обучающихся навыки работы со специализированной литературой, навыки разумной организации самостоятельной работы и распределения внеаудиторного времени.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Блок 1. Дисциплины (модули). Обязательная часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции	
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	знать:	<ul style="list-style-type: none"> • методы научного исследования взаимодействия систем путём мысленного расчленения объекта (анализ) и путём изучения предмета в его целостности, единстве его частей (синтез)
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> • с использованием методов абстрактного мышления, анализа и синтеза анализировать альтернативные варианты решения задач философии и методологии науки • проводить анализ объектов и синтез динамических систем
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> • целостной системой навыков использования абстрактного мышления при решении проблем, возникающих при выполнении исследовательских работ

ОПК-1	готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	знать:	<ul style="list-style-type: none"> основные категории и понятия в области системы русского и иностранного языка, социокультурные особенности и правила ведения межличностного и межкультурного диалога для решения задач профессионального взаимодействия;
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> пользоваться русским и иностранным языком как средством коммуникации, демонстрировать этически корректное поведение на русском и иностранном языках в межличностном и межкультурном взаимодействии.
		владеть	<ul style="list-style-type: none"> техникой использования иностранного языка как средства общения, способностью выбирать на русском и иностранном языках коммуникативно приемлемые стили делового общения, вербальные и невербальные средства профессионального взаимодействия
ОПК-3	способность к поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	знать:	<ul style="list-style-type: none"> способы поиска новой информации, в том числе с помощью информационных технологий научный аппарат психологического эксперимента при постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> систематизировать и обобщать научную информацию формулировать и обосновывать цели научного исследования выбирать методы оптимального достижения поставленных целей
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> методами систематизации и обобщения научной информации техниками использования методов научного психологического исследования
ПК-1	способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики,	знать:	<ul style="list-style-type: none"> взаимосвязь проблем изучения базисных психологических механизмов, зависимость роста знаний от совершенствования категориально-понятийного аппарата психологии, от появления новых эмпирических материалов, от качества использования философских ориентиров и методологических принципов, методов и средств постановки проблем и их решения

	обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического)	уметь:	<ul style="list-style-type: none"> пользоваться исходными формами построения суждений и умозаключений при наличии эмпирических материалов и вводимых теоретических и понятийно-категориальных конструкций
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> логико-методологическими формами постановки и решения проблем на материале психологических научно-теоретических и практических сюжетов и описаний
ПК-2	готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	знать:	<ul style="list-style-type: none"> специфику качественных и количественных методов психологического исследования, их теоретические предпосылки, исследовательские возможности и ограничения; этические требования к проведению психологического исследования.
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> выбирать методы, приемы и методики получения эмпирических, данных адекватные поставленным исследовательским целям, задачам и условиям; сочетать качественные и количественные подходы в рамках конкретного исследования оценивать предстоящий ход сбора данных и учитывать влияние факторы, снижающие их достоверность; корректно обрабатывать и интерпретировать полученные данные проводить качественную и количественную обработку и анализ полученных данных;
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> техниками сбора эмпирической психологической информации с использованием качественных и количественных методов
ПК-3	способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и	знать:	<ul style="list-style-type: none"> закономерности развития личности и межличностных отношениях в социуме, психологическую сущность процесса принятия решений, его движущих сил и источников, специфику функционирования психологических защит, основные новообразования невротического характера при дисфункциях межличностных отношений,

Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

	физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе		условия, обеспечивающие нормальное развитие, функционирование зрелой личности, личности подростка, личности пожилого человека, возможные проблемы межличностных отношений, методы и способы профессиональной работы с ними.
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> пользоваться методами диагностики, консультирования личности и системы отношений как методами работы психолога, использовать знание о норме и особенностях, видах и модификациях отношений личности в различных видах деятельности,
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> методами изучения особенностей и проблем, требующих вмешательства психолога-консультанта.
ПК-4	готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	знать:	<ul style="list-style-type: none"> принципы отбора, систематизации и способы интерпретации информации, полученной в психологических экспериментах и из литературных источников
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> проводить обработку и анализ научной информации и результатов исследований представлять результаты научных исследований в различных формах
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> методами психологического сопровождения внедрения результатов психологического исследования
ПК-5	готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития,	знать:	<ul style="list-style-type: none"> теорию диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии особенности возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
		уметь:	<ul style="list-style-type: none"> осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

	факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам		<ul style="list-style-type: none"> использовать различные методики, тесты и технологии для диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии
		владеть:	<ul style="list-style-type: none"> методами психодиагностики и психокоррекции техниками выявления особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

4. Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Общие принципы организации оценки персонала

Оценка персонала как компонент кадровой работы. Основные задачи в процессе оценки персонала. Экспертный и инструментальный подходы к оценке персонала. Психологический отбор в оценке определения профессиональной пригодности.

ТЕМА 2. Основные методы оценки персонала

Резюме. Произвольные устные и письменные характеристики. Оценка по результатам рекомендации. Интервью как метод оценки персонала. Свободное и структурированное интервью. Метод самооценок и самоотчетов в системе оценки персонала. «Центры оценки» персонала. Тесты профессиональной пригодности. Тесты общих способностей. Биографические методы и личностные опросники.

ТЕМА 3. Профессиональная компетентность управленческого персонала

1) Критерии оценки управленческого персонала. Методы выявления компетенций (требований) при оценке управленческого персонала (диагностика карьерных компетенций). Сложности при выявлении компетенций (требований).

ТЕМА 4. Ассесмент-Центр как метод оценки персонала.

2) Основные современные тенденции в проведении ассесмент-центра. Нормативы и этические принципы создания и проведения Центра оценки. Планирование ассесмент-центра. Прогноз эффективности ассесмент-центра. Ассесмент-центр в сравнении с другими методами диагностики профессиональной пригодности. Обратная связь в ассесмент-центре.

5. Тематическое планирование

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
---	---------------------	--------	-----------------------	--------------	----------------	-----------------

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

1	Психодиагностика в оценке управленческого персонала	10	20	0	42	72
	Всего	10	20	0	42	72

Тематический план

Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Диагностика в оценке персонала: методы и общие принципы	6	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
2	Общая характеристика методов оценки персонала	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
	Практические занятия (семинары)		
1	Интервью как метод оценки персонала	2	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
2	Ассесмент-центр: Нормативы и этические принципы создания и проведения центра оценки	2	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
3	Диагностика и коррекция профессионального стресса (методика ИДИКС)	2	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
4	Диагностика трудовых мотивов	2	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
5	Профессиография как область психологического изучения профессиональной деятельности	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
6	Процедура проведения аттестации персонала организации (деловая игра)	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
7	Процедура проведения аттестации персонала организации (продолжение)	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
	Самостоятельная работа		
1	Оценка карьерного потенциала	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
3	Общая характеристика методов оценки персонала	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
4	Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса (ИДИКС)	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
5	Компетенции менеджеров и их оценка	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
6	Диагностика интегративных стилей управления и руководства персоналом	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
7	Ассесмент-центр как метод оценки персонала	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
8	Психологический портрет собрудника в организации	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
9	Индивидуально-личностная диагностика как метод оценки персонала	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

10	Диагностика трудовых мотивов	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
11	Диагностика управленческих барьеров и деятельностной эффективности руководителя	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
12	Диагностика управленческого персонала	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6
13	Диагностика профессионального выгорания и профессионального стресса	4	ОК-1, ОПК-1, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Занятие №1

(практическое)

Тема: Интервью как метод оценки персонала

Цель: приобретение навыков использования интервью в качестве метода оценки управленческого персонала

Основные понятия: перечень компетенций менеджеров (лидерство, планирование и организация, ориентация на качество, убедительность в общении, специальные знания, анализ и решение проблем, устная коммуникация, письменная коммуникация, инновативность и творческий подход, решительность, стратегия, межличностное понимание, гибкость, устойчивость, личная мотивация).

Подготовка к занятию:

1. Изучить перечень компетенций, а также перечень рекомендуемых вопросов, позволяющих выявить сформированность компетенций (см. ПРИЛОЖЕНИЕ).
2. Осуществить интервьюирование одного респондента с протоколированием результатов.
3. Обобщить результаты интервьюирования, сформулировать общие выводы и рекомендации кандидату.

Ход занятия:

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- Обсуждение роли компетенций менеджеров из приведенного списка (лидерство, планирование и организация, ориентация на качество, убедительность в общении, специальные знания, анализ и решение проблем, устная коммуникация, письменная коммуникация, инновативность и творческий подход, решительность, стратегия, межличностное понимание, гибкость, устойчивость, личная мотивация) в обеспечении потенциальной управленческой успешности кандидата на должность.
- Обсуждение проведенных интервью и полученных результатов.

Список литературы:

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие. М: Маркет ДС, 2008.
2. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. М.: Эксмо, 2010.
3. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала. - Харьков: Гуманитарный центр, 2004.
4. Меграбян А. Психодиагностика невербального поведения. – СПб., 2001. – 256 с.
5. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
6. Никандров В. В. Вербально-коммуникативные методы в психологии (серия «Практикум по психодиагностике»). – СПб., 2002. – 68 с.
7. Практикум по общей, специальной, прикладной психологии/ под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб., 2000. – 560 с.
8. Симоненко С.И., Хренов Д.В. Сказки и были о методах оценки персонала. М.: Изд-во DeTech, 2010. - 184 с.
9. Собчик Л.Н. Управление персоналом и психодиагностика. Практическое руководство. – М: Боргес, 2008.
10. Шмидт В. Р. Проблемы и технологии оценки персонала. – СПб.: Речь, 2008. – 160 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ

	КОМПЕТЕНЦИЯ	ОПРЕДЕЛЕНИЕ
Качества руководителя	Лидерство	Распределяет задания и побуждает других к достижению целей организации.
	Планирование и организация	Организует и координирует мероприятия, использование ресурсов. Разрабатывает планы и графики и контролирует их исполнение.
	Ориентация на качество	Показывает знание целей и стандартов. Стремится достичь высоких стандартов качества и эффективности.
	Убедительность в общении	Оказывает влияние, убеждает или воздействует на других таким образом, что добивается одобрения, согласия или изменения поведения.
Профессиональные качества	Специальные знания	Разбирается в технических или специальных аспектах работы и постоянно поддерживает профессиональную квалификацию.
	Анализ и решение проблем	Анализирует проблемы и выделяет составляющие их элементы. Делает систематизированные и логичные выводы, основанные на правильно отобранной информации.
	Устная коммуникация	Говорит ясно, четко и с учетом особенностей собеседников, как при общении с отдельными людьми, так и выступая перед аудиторией или в группе.
	Письменная коммуникация	Пишет в ясной и убедительной манере, используя соответствующие адресату документа стиль и язык.



Предпринимательские качества	Понимание бизнеса	Понимает и применяет коммерческие и финансовые принципы. Рассматривает проблемы в терминах издержек, прибылей, рынков и добавленной стоимости.
	Иновативность и творческий подход	Находит свежие и оригинальные решения профессиональных задач. Выявляет новые подходы и проявляет готовность ставить под сомнение традиционные методы.
	Решительность	Демонстрирует готовность принимать решения, проявляет инициативу и стимулирует начинания.
	Стратегия	Демонстрирует широту взглядов на проблемы и принимаемые меры, а также понимание их долгосрочных последствий и воздействия на смежные сферы.
Личные качества	Межличностное понимание	Во взаимодействии с людьми проявляет тактичность и понимание особенностей партнеров. Успешно включается в работу команд.
	Гибкость	Успешно адаптируется к изменяющимся требованиям и условиям.
	Устойчивость	Продолжает эффективно работать перед лицом неудач или под давлением. Сохраняет спокойствие и контроль над собой.
	Личная мотивация	Настроен на упорную работу по достижению целей. Демонстрирует энтузиазм и стремление к развитию карьеры.

АНАЛИЗ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

Анализирует проблемы и выделяет составляющие их элементы. Делает систематизированные и логичные выводы, основанные на правильно отобранной информации.

- 1 Расскажите мне о той ситуации, когда Вам необходимо было определить суть проблемы.
 - К каким методам Вы прибегли для этого?
 - Как Вам удалось решить проблему?
 - Какой урок вы вынесли из этой ситуации?
- 2 Опишите недавний случай, когда Вам пришлось анализировать большой объем информации, данных.
 - Какого рода была эта информация?
 - Как Вы смогли отделить важную, существенную информацию от второстепенной?
 - Какой вывод вы сделали для себя, проведя этот анализ?
- 3 Какие возможности для применения информации/данных, полученных из разных источников, у Вас были?
 - Приведите пример.
 - Каким образом Вы интегрировали эту информацию?
 - Окажись в подобной ситуации Ваш коллега, что бы Вы посоветовали ему?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Определяет основные составляющие части проблемы
- Делает рациональные или логические суждения
- Основывает свои решения на соответствующей информации
- Анализируя факты, цифры, информацию, ищет тенденции
- Сохраняет объективность
- Сообразителен – довольно быстро добирается до сути проблемы
- Предвосхищает трудности/проблемы
- Делает соответствующие заключения
- Знает, когда необходима дополнительная информация
- Интегрирует данные, полученные из различных источников
- Расщепляет сложные проблемы/вопросы на более мелкие составляющие
- Представляет последствия и взаимосвязи

АНАЛИЗ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

- 4 Приведите пример из недавнего прошлого, когда Вы столкнулись со сложной проблемой.
 - Что, собственно, делало ту проблему сложной?
 - Какие ключевые шаги Вы предпринимали для решения этой проблемы?
 - Что сказали другие о Вашем подходе к решению проблемы?
- 5 Расскажите о ситуации, когда Вы избрали неверный подход к решению проблемы.
 - Как Вы действовали тогда?
 - Что побудило Вас к этому ошибочному подходу?
 - Окажись Вы вновь в той ситуации, как бы вы могли найти верный подход?
- 6 Иногда по мере изучения проблемы оказывается, что в ее основе лежат иные, чем предполагалось вначале, проблемы. Вам приходилось оказываться в подобной ситуации? Приведите пример:
 - Как Вы подошли к решению этой проблемы?
 - Как Вам удалось определить действительную первопричину?
- 7 Многие люди видят потенциальные проблемы заранее и стремятся предпринять определенные действия, чтобы их избежать. Случалось ли Вам увидеть потенциальную проблему?
 - Как Вы определили для себя суть проблемы?
 - Какие шаги Вы предприняли для разрешения проблемы?
 - Какую обратную связь Вы получили?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Представляет проблему как неделимое целое
- Неверно трактует получаемую информацию, делает неправильные выводы
- Полагается на интуицию, идет на необоснованный риск
- Медлителен в понимании сути проблемы и в ее решении
- Анализирует проблему на неадекватном уровне детализации
- Не способен определить все относящиеся к делу аспекты
- Не ищет дополнительную информацию
- Рассматривает данные в отрыве от других
- Затрудняется в определении взаимосвязи и тенденций в информации
- Не улавливает сути проблемы

ГИБКОСТЬ

Успешно адаптируется к изменяющимся требованиям и условиям.

- 1 Расскажите о недавнем случае, когда Вам пришлось адаптироваться к серьезным переменам?
 - Почему это было так важно?
 - Каким образом Вы адаптировались?
 - Что показалось трудным в перестройке себя?
- 2 Опишите ситуацию, когда Вам пришлось менять привычный рабочий режим из-за изменившихся обстоятельств?
 - В чем заключались основные перемены в требованиях?
 - Какова была Ваша первоначальная реакция?
 - Насколько хорошо Вам удалось адаптироваться?
- 3 Приведите пример ситуации, когда Вам неожиданно пришлось поменять рабочие планы?
 - Ваша первая реакция?
 - Как Вы изменили свои планы?
 - Что произошло в итоге?
- 4 Расскажите о ситуации, когда Ваш менеджер/наставник предложил Вам изменить способ выполнения какой-либо работы?
 - Что Вы при этом сделали?
 - И что получилось в результате?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Положительно реагирует на перемены – воодушевляется и быстро адаптируется
- Видит в переменах новые возможности и легко с ними справляется
- Гибок, легко адаптируется, разносторонен
- Меняет стиль/подходы в соответствии с новыми требованиями
- Принимает новые идеи
- Готов менять собственные взгляды, планы
- Поощряет других к адаптации к новым обстоятельствам
- Открыт к различным способам и методам выполнения работ
- Комфортно чувствует себя в широком диапазоне меняющихся обстоятельств (наличие убедительных примеров)

ГИБКОСТЬ

- 5 Приведите пример, когда Вам было трудно приспособиться к изменяющимся обстоятельствам?
 - Почему Вам показались трудными эти перемены?
 - Как это отразилось на эффективности Вашей работы?
 - Что сейчас вы думаете об этом?
- 6 Предложения об изменениях порой поступают из неожиданных источников. Скажите, случалось ли это с Вами и если да, то приведите пример.
 - Что послужило катализатором этих перемен?
 - Ваша тогдашняя реакция?
 - Каков был итог?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Негативно настроен к переменам – испытывает фрустрацию, чувствует себя некомфортно, расстроен
- Предсказуем, считает, что у проблемы есть только одно решение
- Неохотно идет на изменения подходов
- Сопротивляется новым идеям
- Негибок в подходах, использует только один стиль, вне зависимости от обстоятельств
- На просьбу изменить свои планы реагирует с неудовольствием, негативно
- Негибок во взглядах, плохо осознает необходимость различных подходов
- Остается в рамках уже установленных способов выполнения задач
- Не поощряет других к адаптации к переменам
- Противится прогрессу, считает, что перемены осуществляются без реальных на то причин

ИННОВАТИВНОСТЬ И ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД

Находит свежие и оригинальные решения профессиональных задач. Выявляет новые подходы и проявляет готовность ставить под сомнение традиционные методы.

- 1 Приведите пример из недавнего прошлого, когда Вы подошли к решению проблемы отличным от других способом.
 - Что Вы предложили?
 - Какие из предложенных идей Вы были способны реализовать на практике?
 - Каков был результат?
- 2 Насколько Вы считаете себя более творческим человеком, в сравнении с Вашими коллегами?
 - А на основании чего вы делаете такое заключение?
 - Благодаря чему Вы можете повысить свой творческий потенциал?
- 3 Как Вы оцените Вашу готовность к инновативным подходам в сравнении с Вашими коллегами?
 - Чем, на Ваш взгляд, отличается Ваш подход?
- 4 Опишите ситуацию, когда Вам удалось нестандартное решение проблемы.
 - Как Вы пришли к такому решению?
 - Какова была обратная связь?
 - Чему Вы научились?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Генерирует новые идеи
- Предлагает новое видение вопроса
- Подвергает сомнению устоявшиеся представления
- Нестандартно решает проблему
- Не ограничен в своих рассуждениях общими представлениями
- Стремится к экспериментированию, радикален в подходах
- Предлагает оригинальные альтернативы
- Дает предложения по улучшению бизнес-процессов
- К его идеям прислушиваются
- Имеет опыт внедрения новых способов выполнения работ

ИННОВАТИВНОСТЬ И ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД

- 5 Расскажите о ситуации, когда Вам пришлось поставить под сомнение саму организацию работы.
 - Почему Вы задались этим вопросом?
 - Какие альтернативные варианты Вы предлагали?
 - В какой степени Ваши идеи были реализованы?
- 6 В каких ситуациях Вы поступаете наименее творчески?
 - Что мешает Вам быть по-настоящему инновативным?
 - Как Вы справляетесь с подобными ситуациями?
 - Что помогает Вам действовать более эффективно в таких ситуациях?
- 7 Иногда кто-либо из членов команды выдает идею, но ее реализацией занимается уже другой. А Вам приходилось продвигать чьи-то идеи?
 - Как Вы «выжали» из этой идеи максимум?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Медлителен при выработке свежих идей
- Рассматривает проблему в общепринятом понимании
- Сохраняет статус-кво
- В решении проблем недостаточно творчески настроен
- Мыслит в традиционной манере
- Настороженно относится к новым подходам
- Редко предлагает альтернативные решения
- Использует устаревшие методы работы
- Предлагает решения, не поддерживаемые другими
- Небольшой опыт творческой деятельности

ЛИДЕРСТВО

Распределяет задания и побуждает других к достижению целей организации.

- 1 Приведите в качестве примера случаи, когда Вам пришлось организовывать работу других.
 - Чего Вы пытались достичь?
 - Каким образом Вы организовывали работу?
 - Какую обратную связь о Вашем стиле организации работы Вы получили?
- 2 Расскажите о той ситуации, когда Ваш личный вклад в работу мотивировал других при выполнении общей задачи.
 - Почему возникла такая необходимость?
 - Что Вы сделали для того, чтобы увлечь, мотивировать членов команды?
 - Почему это «сработало»?
- 3 Приведите пример того, как Вы успешно помогли другим самостоятельно выполнить порученное дело.
 - Как Вам удалось сделать выполнение работы возможным для них?
 - Как Вы «отслеживали» сам процесс?
 - Каков был результат?
- 4 Расскажите мне о ситуации, когда Вам было трудно сконцентрировать усилия команды для достижения общей цели?
 - Что сделало ту работу столь сложной?
 - Каким образом Вы пытались преодолеть возникшие трудности?
 - Если бы эта ситуация повторилась, что бы Вы сделали по-другому, лучше?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Поддерживает, подбадривает и воодушевляет других на достижение общей цели/индивидуальных целей
- Умеет сконцентрировать усилия команды
- Координирует действия группы
- Способствует развитию других (ищет способы развития других)
- Берет на себя ответственность за выполнение работы командой
- Внимательно следит за уровнем мотивации других
- Поощряет и поддерживает членов команды в принятии самостоятельных решений
- Определяет цели и задачи команды

ЛИДЕРСТВО

- 5 Какими возможностями Вы располагали для обеспечения благоприятных условий развития других?
 - Какие действия Вы предприняли?
 - Почему это было так важно?
 - Какой это имело эффект?
- 6 У каждого из нас бывали ситуации, когда нам по каким-то причинам было трудно контролировать деятельность других людей. Если у Вас был такой случай, расскажите, пожалуйста, о нем подробнее.
 - В чем именно заключалась сложность этой ситуации?
 - Каким образом Вы преодолевали трудности, с которыми столкнулись?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Нет примеров содействия развитию других
- Не поощряет инициативу
- Делегирует задачи, но оставляет за собой ответственность и контроль
- Не может четко сформулировать задачу для других
- Нет примеров, свидетельствующих об умении четко руководить группой
- Позволяет команде самой определять направление деятельности
- Не понимает/не проявляет уважения к различным мотивациям других людей
- Делегирует без учета реальных способностей людей
- Предпочитает передоверять руководство другим

ЛИЧНАЯ МОТИВАЦИЯ

Настроен на упорную работу для достижения целей. Демонстрирует энтузиазм и стремление к развитию карьеры.

- 1 Расскажите мне о том периоде времени, когда Вам пришлось особенно много и тяжело работать.
 - Какой из аспектов ситуации послужил мотивом для такой самоотдачи?
 - И наоборот, какой из аспектов Вас демотивировал?
 - Какова была обратная связь по результатам Вашей работы?
- 2 Опишите недавнюю ситуацию, когда у Вас появилась возможность принять на себя новые обязанности.
 - Как появилась эта возможность?
 - В чем заключались новые обязанности?
 - Чем все закончилось?
- 3 Когда в последний раз Вы приобрели новый навык в работе?
 - Какой это был навык?
 - Что побудило Вас научиться этому?
 - Как теперь Вы применяете то, чему научились?
- 4 Приведите пример, когда Вы ставили перед собой амбициозную цель.
 - А что делало ее столь амбициозной?
 - А если сравнить ее с другими целями, которые Вы намечали для себя.
 - Насколько Вам удалось достичь этой цели?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Проявляет энергичность, настойчивость в достижении результата
- Достигает цели и ищет новую цель
- С готовностью берется за новую работу, за решение трудных задач
- Ждет и с удовольствием принимает возможность работать со сложной задачей
- Добивается выдающихся результатов, часто превосходит ожидаемый уровень
- Стремится к карьерному росту
- Настроен на успех
- Проявляет энтузиазм

ЛИЧНАЯ МОТИВАЦИЯ

- 5 Расскажите, когда в последний раз Вы превзошли поставленные перед собой задачи?
 - Насколько Вы их превзошли?
 - Как Вам это удалось?
 - Что произошло затем?
- 6 Время от времени каждому из нас приходится сталкиваться с ситуациями, которые подрывают наш энтузиазм и верность делу. Расскажите о подобной ситуации в Вашей жизни.
 - Как это подействовало на Вас?
 - Как Вы совладали с этим воздействием?
 - Как бы Вы сравнили Вашу реакцию на обстоятельства с возможной реакцией Ваших коллег?
- 7 Немногим из нас везет настолько, чтобы испытывать удовольствие от всего, что приходится делать на службе. Что в Вашей работе нравится Вам менее всего?
 - Какова Ваша результативность в этих областях?
 - Как Вам удастся сохранить энергию, настойчивость в отношении задач, которые Вам не очень нравятся?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Менее мотивирован на достижение цели, чем другие
- Предпочитает выполнять задачи проще
- Сдается или разочаровывается, когда сталкивается со сложной ситуацией
- Достигает посредственных результатов
- Испытывает чувство самодовольства по поводу достигнутого
- Учится новому только по принуждению
- Предпочитает не брать на себя новых обязанностей
- Ставит перед собой легковыполнимые задачи
- Редко выходит за рамки поставленной задачи
- Энтузиазма не проявляет

МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ПОНИМАНИЕ

Во взаимодействии с людьми проявляет тактичность и понимание индивидуальных особенностей партнеров. Успешно работает в команде, проявляет уважение к членам команды.

- 1 Расскажите, когда в последний раз Вы работали в команде?
 - Что Вам понравилось в командной работе?
 - Что не понравилось?
 - Каким образом Вы поощряли членов группы к сотрудничеству и кооперации?
- 2 Приведите пример, когда Вам пришлось призвать людей к большей взаимопомощи в совместной работе?
 - В чем была причина проблем?
 - Как другие отреагировали на Ваши действия?
 - Что Вы сделали по-другому в следующий раз?
- 3 Приведите пример, когда кто-либо пришел к Вам за помощью, поддержкой или за советом.
 - Почему им потребовалась Ваша помощь?
 - В чем Вы им помогли, направили?
 - Как это им помогло?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Поддерживает других
- Хорошо работает в команде
- Выстраивает устойчивые рабочие взаимоотношения
- Проявляет заботу о коллегах
- Поощряет других к командной работе
- Создает дух команды
- Терпим к другим, стремится к взаимопониманию
- Заинтересованно слушает, проявляет эмпатию
- Способен сам мирно разрешить конфликт либо предлагает пути разрешения конфликта
- Стремится понять людей
- Отождествляет себя с командой

МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ПОНИМАНИЕ

- 4 Что делает команду сплоченной?
 - Насколько это важно, по-вашему?
 - Что нужно сделать для того, чтобы вдохновить людей на большую взаимопомощь в рабочей ситуации?
 - Что мешает командной работе?
- 5 Расскажите о ситуации, когда Вам необходимо было быстро наладить эффективные взаимоотношения.
 - Что вы сделали для этого?
 - И каков был конечный результат?
 - Что Вы поняли для себя после этого?
- 6 Время от времени встречаются люди, с которыми трудно и сложно ладить. Опишите ситуацию, когда у Вас возникли затруднения такого рода.
 - Как Вам удалось справиться с ситуацией?
 - Что получилось в итоге?
- 7 Расскажите о ситуации, когда Вам пришлось изменить свои планы с учетом взглядов и мнений других людей.
 - Что это был за случай?
 - Каким образом другие выражали свои взгляды?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Редко предлагает поддержку и помощь коллегам
- Предпочитает работать в одиночку
- Не может наладить взаимосвязи
- Проявляет ограниченное внимание к коллегам
- Не поощряет командную работу
- Сфокусирован на достижении личных целей
- Нетерпим к другим
- Не соперничает другим
- Предоставляет другим самостоятельно решать собственные разногласия
- Ставит личные цели на первое место

ОРИЕНТАЦИЯ НА КАЧЕСТВО

Показывает знание целей и стандартов. Стремится достичь высоких стандартов качества и эффективности.

- 1 Приведите пример, когда Вам необходимо было выполнить работу с высоким стандартом качества.
 - Почему работа должна была соответствовать такому высокому стандарту?
 - Каким образом Вы обеспечили выполнение этих стандартов?
 - Какую обратную связь о качестве выполненной работы Вы получили?
- 2 Каким профессиональным стандартам Вам приходилось следовать в прошлом?
 - Почему они были столь важны?
 - С какими трудностями Вы столкнулись при их выполнении?
 - Каким образом Вы добивались того, чтобы и другие соблюдали эти стандарты?
- 3 Опишите случай, когда Вам не удалось выполнить работу в соответствии с Вашими собственными стандартами качества.
 - Что Вам при этом помешало?
 - Как Вам удалось справиться с этой проблемой?
 - Каковы были долговременные последствия?
- 4 Расскажите о ситуации, когда Вам необходимо было выполнить задачу в сжатые сроки.
 - Насколько это было важно?
 - Что Вы предприняли для достижения цели?
 - Какую обратную связь Вы получили о качестве сделанной работы?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Знает, какие цели необходимо достичь
- Знаком со стандартами, которым надлежит следовать
- Выполняет работу с высоким качеством с первого раза
- Поддерживает высокие профессиональные стандарты
- Редко «снижает планку», выдерживая собственные стандарты качества
- Осуществляет контроль за продуктивностью труда
- Осуществляет контроль за качеством работы
- Основателен и аккуратен, не любит выполнять работу небрежно, «спустя рукава»
- Стремится к достижению высоких стандартов
- Уделяет большое внимание вопросам качества

ОРИЕНТАЦИЯ НА КАЧЕСТВО

- 5 Приведите пример, когда Вам пришлось проверять выполнение установленных стандартов работы.
 - Почему эта работа была так важна?
 - Как Вы контролировали выполнение работы?
 - Вы обнаружили что-то, что не соответствовало установленным стандартам?
- 6 Иногда для своевременного выполнения задания бывает нужно пойти на определенные уступки в отношении качества работы/услуги. Расскажите, случалось ли такое в Вашей практике?
 - Какие последствия и осложнения Вы предвидели?
 - С кем Вы советовались?
- 7 Работа по высоким стандартам может быть трудной, особенно когда для достижения целей мы вынуждены полагаться на работу других. Приведите пример, была ли у Вас подобная ситуация?
 - Какими методами Вы пользуетесь для поощрения стремления других людей следовать стандартам?
 - Приведите пример, когда Вы применили это на практике.
 - Как реагировали на это другие?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Не знает, какие цели необходимо достичь.
- Не знаком со стандартами, которым нужно следовать
- Выполняет работу с низким качеством, упускает детали, либо допускает ошибки
- Не выказывает ни гордости, ни обеспокоенности качеством работы
- Легко «снижает планку», жертвуя стандартами качества, работает небрежно, «спустя рукава»
- Безразличен к вопросам, связанным с производительностью труда, качеством производимого продукта
- Не может обеспечить правильное исполнение работы, зачастую вынужден переделывать работу заново
- Не стремится к достижению высоких стандартов
- Полагается на других в соблюдении деталей

ПИСЬМЕННАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Пишет в ясной и убедительной манере, используя соответствующие адресату документа стиль и язык.

1. Какого рода письменной корреспонденцией Вам приходилось заниматься в прошлом?
 - Как часто Вам приходилось заниматься письменной работой такого рода?
 - Насколько эффективна Ваша манера письма?
 - Как Вы могли бы улучшить качество написанного Вами текста?
2. Расскажите о Вашей методике подготовки отчетов.
 - Как часто Вам приходится писать отчеты?
 - Как Вы это делаете?
 - Что Вам особенно хорошо удается при написании отчетов?
3. Приведите пример того, как Вы внесли исправления в стандартный документ или в шаблон.
 - Почему Вы посчитали необходимым это сделать?
 - Как Вы делали эти изменения?
 - Как Вы поступите иначе в следующий раз?
4. Приведите пример, когда Вы написали служебную записку?
 - Как Вы составляли план записки?
 - Насколько эффективны Ваши служебные записки?
 - Какова обратная связь на эффективность Ваших служебных записок?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Имеет опыт в написании и обработке письменных сообщений
- С удовольствием общается с другими письменно
- Пишет бегло и понятно
- Избегает неуместного жаргона
- Структурирует сообщения
- Имеет опыт в написании отчетов
- Пишет, соблюдая правила орфографии и пунктуации
- Пишет, адаптируя сообщения к конкретным адресатам
- Получает позитивную обратную связь о своих навыках письменной коммуникации

ПИСЬМЕННАЯ КОММУНИКАЦИЯ

5. Расскажите о какой-либо Вашей письменной работе, о которой Вам не очень приятно вспоминать?
 - Что в ней было не так?
 - И что же Вы сделали?
 - Что Вы сделаете иначе в следующий раз?
6. Для многих видов деловых отношений хорошая коммуникация является ключом к успеху. Каковы, на Ваш взгляд, ключевые факторы, определяющие успешность письменной коммуникации?
 - Что бы Вы посоветовали кому-то другому, испытывающему трудности с письменной коммуникацией?
 - Как Вы сами могли бы улучшить собственные навыки в письменной коммуникации?
 - Что Вы уже предприняли в этом направлении?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Недостаточный опыт в написании письменных сообщений и в работе с ними
- По возможности избегает общения в письменной форме
- Пишет неструктурированно
- Имеет склонность к написанию очень длинных сообщений
- Не к месту использует жаргонные выражения
- Не уверен в том, как правильно структурировать письменное сообщение
- Недостаточен опыт в написании отчетов
- Невнимателен к орфографическим и грамматическим ошибкам
- Склонен использовать одинаковый стиль письма для разных адресатов
- Немного положительных откликов от других

ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ

Организует и координирует мероприятия, использование ресурсов. Разрабатывает планы и графики и контролирует их исполнение.

- 1 Расскажите, как Вы обычно справляетесь с большим объемом работы.
 - С чего Вы начинаете?
 - Что Вы предпринимаете, чтобы гарантировать выполнение всех задач?
 - Что мешает Вам выполнить всю работу?
- 2 Приведите пример того, как Вы организовывали выполнение какой-либо работы, проекта или мероприятия.
 - Как Вы готовились и как планировали свои действия?
 - Как и какие установили сроки?
 - Насколько хорошо Вам это удалось?
- 3 Приведите пример ситуации, когда Вам необходимо было выполнить работу в жестко установленные сроки.
 - Насколько выполнимым было Ваше расписание?
 - Что Вы предприняли для того, чтобы выполнить работу в срок?
 - Какие выводы Вы сделали для себя?
- 4 Опишите недавний случай, когда Вам не удалось выполнить работу к назначенному сроку.
 - Почему это произошло?
 - Какова была мера Вашей ответственности в том случае?
 - Что Вы предпринимали для преодоления сложившейся ситуации?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Находит время для планирования
- Готовится заранее для выполнения работы в краткосрочной и среднесрочной перспективе
- Устанавливает реалистичные сроки
- Составляет подробный план проекта
- Точно определяет приоритетность работ
- Планируя, учитывает возможные изменения обстоятельств
- Систематически подходит к работе
- Создает эффективные графики – ставит цели и осуществляет контроль за исполнением намеченного
- Не выполняет работу в срок только лишь из-за неизбежно возникших обстоятельств
- Регулярно сверяется с графиками

ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ

- 5 Опишите ситуацию, когда Вам необходимо было организовать практическую реализацию плана.
 - На какие основные этапы Вы разделили работу?
 - На чем Вы основывались при определении приоритетности задач?
 - Как все это было реализовано на практике?
- 6 При планировании инициатив даже самые организованные люди иногда упускают из вида существенные детали и необходимые действия. Расскажите о том, как нечто подобное случилось с Вами.
 - Каковы были последствия этого?
 - Что Вы предприняли для исправления ситуации?
 - Что получилось в итоге?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Неорганизован, неструктурирован, нет четких приоритетов
- Не уделяет времени планированию
- Приступает к работе, не имея плана
- Перегружает себя взятыми обязательствами
- Редко готовится и составляет графики
- Позволяет себе не соблюдать сроки
- Редко отслеживает ход выполнения работы
- Не уточняет графики
- Не составляет резервных планов на случай возникновения непредвиденных обстоятельств

ПОНИМАНИЕ БИЗНЕСА

Понимает и применяет коммерческие и финансовые принципы. Рассматривает проблемы в терминах издержек, прибылей, рынков и добавленной стоимости.

- 1 Приведите конкретный пример, когда Вам необходимо было определить снижение себестоимости?
 - Расскажите, когда Вам удавалось снизить себестоимость?
 - Как вы определили, что это возможно?
 - Как Вы считаете, какие средства Вам удалось сэкономить?
- 2 Что Вы знаете о конкурентах в своей области?
 - Каковы сильные стороны их стратегии на рынке?
 - Как стать более успешными?
 - На Ваш взгляд, какие возможности для развития бизнеса имеются в этой области?
- 3 Как Вы себе представляете ту позицию, на которую сейчас претендуете, и тот возможный Ваш вклад в развитие бизнеса?
 - Как мы сможем определить Ваш вклад?
- 4 Что стало самым важным, самым значимым в Вашей работе по учету затрат, доходов, коммерческих аспектов?
 - Что побудило Вас к этому?
 - Какой эффект в долгосрочной перспективе Вы получили в итоге?
 - Как можно было бы еще более увеличить эффективность?

ПОЗИТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Обладает коммерческим подходом
- Знаком с коммерческой деятельностью
- Знаком с конкурирующими поставщиками товаров и услуг
- Видит возможности для бизнеса
- Представляет сильные и слабые стороны организации, возможности и угрозы
- Учитывает тенденции на рынке
- Информирован о ситуации на рынке
- Нацелен на получение прибыли
- Уже использовал способы снижения себестоимости
- Учитывает доходность и расходование средств

ПОНИМАНИЕ БИЗНЕСА

- 5 Приведите пример, когда Вам удалось увидеть хорошую возможность для развития бизнеса.
 - В чем она заключалась?
 - Почему Вы посчитали ее стоящей внимания?
 - И каков был результат?
- 6 Какие из общих коммерческих факторов представляются Вам наиболее значимыми в осуществлении финансовой деятельности в любой из областей бизнеса?
 - Насколько ваши взгляды более «коммерчески ориентированы» по сравнению со взглядами Ваших сослуживцев?

НЕГАТИВНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ

- Не проявляет заинтересованности в коммерческих вопросах, в т.ч. в прибылях, составлении бюджета и др.
- Слабо информирован о деятельности конкурентов, выпускаемой продукции, рынке услуг
- Недостаточно примеров, свидетельствующих о способности увидеть возможности для бизнеса
- Ограниченная информированность о сильных и слабых сторонах организации, возможностях и угрозах
- Уделяет мало внимания изменениям в ответ на запросы клиента
- Слабо информирован о ситуации на рынке
- Недостаточно ориентирован на извлечение прибыли, редко занимался вопросами снижения себестоимости
- Не уделяет внимания вопросам доходов и расходования средств

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Занятие № 2 (семинарское)

Тема: Ассесмент-Центр: Нормативы и этические принципы создания и проведения Центра оценки

Цель: знакомство с основными нормативами и этическими принципами создания Центра оценки.

Основные понятия: ассесмент-центр, центр оценки, эксперты ЦО, обратная связь, компетенции, центр развития

Подготовка к занятию:

1. Законспектировать и изучить нормативную документацию по организации Ассесмент-Центров ([5] в списке литературы – см. Приложение).
2. Ознакомиться с комментариями к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки ([1], [3], [4] в списке литературы).

Ход занятия:

- Обсуждение основных принципов организации и функционирования ассесмент-центров
- Обсуждение основных сложностей, возникающих при организации ассесмент-центров

Список литературы:

1. Базаров Т.Ю. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 48–50
2. Баллантайн И., Пова Н. Ассесмент-центр. Полное руководство. – М.: Нипро, 2008. – 201 с.
3. Вучетич Е.В. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 51–52
4. Маслов Е.В. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 45-47
5. Нормативы и этические принципы создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 26-44

Занятие №3 (практическое)

Тема: Диагностика и коррекция профессионального стресса

Цель: приобретение навыков применения методики интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС)

Основные понятия: профессиональный стресс, профессиональное выгорание

Подготовка к занятию:

1. Ознакомиться с целями методики интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС), логикой проведения и обработки методики
2. Осуществить самодиагностику и диагностику одного человека по методике ИДИКС
3. Сформулировать типовые запросы, в рамках которых эффективно проведение методики ИДИКС для оценки профессионального стресса

Ход занятия:

- Работа с примерами профилей, полученных в ходе применения методики ИДИКС для диагностики профессионального стресса
- Работа с программой компьютерной обработки результатов методики, обсуждение результатов
- Написание психологического заключения по итогам самодиагностики (и диагностики респондента), обсуждение результатов.

Список литературы:

1. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИМДИКС): методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2007. – 56 с.
2. Оборудование: Методика ИДИКС: программа тестирования и обработки данных.

Занятие №4

(практическое)

Тема: Диагностика трудовых мотивов

Цель: приобретение навыков применения методики «Мониторинг трудовых мотивов» (МТМ) и формирование навыков написания заключения.

Основные понятия: трудовой мотив, факторы мотивации трудового поведения по Ф.Герцбергу (стремление к материальному благополучию, стремление к признанию окружающими, стремление к ответственности и самостоятельности, стремление к зависимости от руководства, стремление к карьере, стремление к достижению успехов в работе, стремление к личностному росту, стремление к зависимости от группы).

Подготовка к занятию

1. Ознакомиться с целями методики «Мониторинг трудовых мотивов» (МТМ) логикой проведения и обработки методики
2. Осуществить самодиагностику и диагностику одного человека по методике «Мониторинг трудовых мотивов» (МТМ)

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

3. Сформулировать типовые запросы, в рамках которых эффективно проведение методики «Мониторинг трудовых мотивов» (МТМ) для оценки персонала

Ход занятия:

- Работа с примерами профилей, полученных в ходе применения методики «Мониторинг трудовых мотивов» (МТМ) для диагностики профессионального стресса
- Обработка результатов самодиагностики (диагностики): обсуждение принципов применения ключей-шаблонов, подсчет индексов.
- Написание психологического заключения по итогам самодиагностики (и диагностики респондента), обсуждение результатов.

Список литературы:

1. Старенченко Ю.А. Мониторинг трудовых мотивов: методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2008. – 80 с.

Занятие №5-6 (семинарское)

Тема: Профессиография как область психологического изучения профессиональной деятельности

Цель: формирование представлений о целях и задачах профессиографии, формирование навыков формулирование

Основные понятия: профессиография, профессиограмма, психограмма, профессиональная пригодность, критерии профессиональной пригодности

Подготовка к занятию

1) Подготовить ответы на следующие вопросы:

- Каково назначение профессиографии в психологии?
- Почему необходимо проводить профессиографию и составлять профессиограмму деятельности при решении различных практических задач?
- Каково назначение дифференцированной профессиографии?
- Какие методы применяются при профессиографии?

2) Выбрать область профессиональной деятельности, описать ее содержание, составить описательную характеристику функций, задач и действий, а также объективных сложностей изучаемой профессиональной деятельности. Выделить и описать признаки типа профессий, к которому относится исследуемая деятельность. Выделить и описать критерии профессионализма, на основе которых можно изучать пригодность субъекта труда к профессиональной деятельности.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Ход занятия:

- Обсуждение теоретических аспектов темы.
- Обсуждение Психологических портретов профессионала, составленных обучающимися в соответствии с выбранными профессиональными сферами. Разработка плана оценки профессиональной пригодности по обозначенным критериям.

Список литературы:

1. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие /од общ.ред.В.А.Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 786 с.

**Занятие № 7-10
(практическое)**

Тема: Процедура проведения аттестации персонала организации (деловая игра)

Цель: интеграция и систематизация ранее освоенных знаний по аттестации персонала, расширение управленческой и психологической компетентности обучающихся, развитие навыков, необходимых в процессе формирования подсистемы аттестации персонала и способствующих развитию управленческого потенциала в процессе деловой игры «Аттестация персонала организации».

Основные понятия: аттестация персонала, оценка персонала

Подготовка к занятию:

1. Законспектировать статью «Сценарий деловой игры «Аттестация персонала организации» [1]. Подготовиться к организации деловой игры на группе студентов в рамках соответствующих учебных дисциплин бакалавриата («Психология управления» и т.п.).

Ход занятия:

- Организация деловой игры «Аттестация персонала организации» в группе студентов-бакалавров (организатором выступает магистрант либо группа магистрантов по профилю «Психология управления», остальные члены группы выступают в роли экспертов).
- Обсуждение результатов.

Список литературы:

1. Леженкина Т.И. Сценарий деловой игры «Аттестация персонала организации» // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2012. Т. 2. № 2. С. 49–70

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Тема 1. Основные понятия.

Дать письменно определения понятиям

Профессиональный отбор, профессиональная адаптация, профессиональная пригодность, профессиография, профессиограмма, психограмма, принципы профессиографии (принцип дифференцированности, принцип специфичности, принцип динамичности, принцип комплексности методов, принцип идентичности, принцип поэтапности, принцип селективности, принцип системности), метод управления, мотивация, административные методы, социально-психологические методы, объекты управления, планирование, организация, мотивация, контроль, стратегическое планирование, компетенция, полномочия, внутреннее и внешнее вознаграждение, стимулирование, удовлетворенность трудом, отрицательная мотивация, положительная мотивация, карьерные компетенции, ассесмент-центр,

Тема 2. Психологический портрет сотрудника в организации

Диагностика карьерных компетенций

1. Ознакомиться с методиками, провести самодиагностику, а также диагностику нескольких респондентов по методикам:

- Опросник «Мотивация к карьере» (А.Ноз и др., адаптация Е.А.Могилевкина)
- Методика «Якоря карьеры» (Э.Шейн)
- Кадровый опросник (Е.А.Могилевкин)

Сформулировать психодиагностические выводы (по каждому респонденту отдельно), рекомендации потенциальному работодателю

Рекомендуемая литература: Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.

2. Изучить перечень характеристик для деловой оценки персонала университета (см. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с., ПРИЛОЖЕНИЕ 1). Ознакомиться с должностным стандартом представителя любой организации (на выбор в соответствии с возможностями магистранта), на основе должностного стандарта (должностных инструкций, требований и др.) составить аналогичный перечень характеристик для деловой оценки специалиста (задание выполняется письменно).

Тема 3. Диагностика интегративных стилей управления и руководства персоналом

Изучить следующие методики (провести диагностику респондента или самодиагностику):

- Оценка служебно-рационалистического стиля руководства
- Оценка стиля принятия управленческих решений
- Стиль работы руководителя с документацией (И.В.Липсиц)
- Определение когнитивно-деятельностного стиля (Л.Ребекка)
- Ориентационные стили профессионально-деятельностного общения

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- Определение административного стиля управления (адаптация Е.Е.Туник)
- Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде
- Экспертная диагностика стилей руководства
- Диагностика стилей руководства (А.Л.Журавлев)
- Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.ПА.Ильин)

Сформулировать свою позицию в отношении возможности и корректности применения данных методик в оценке персонала. Составить реестр методик, дополняющих и расширяющих данный список.

Рекомендуемая литература: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490 с. – С.277-316.

Тема 4. Диагностика управленческих барьеров и деятельностной эффективности руководителя

Изучить следующие методики (провести диагностику респондента или самодиагностику):

- Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя (И.Д.Ладанов, В.А.Уразаева)
- Самооценка биполярной эффективности руководства
- Самооценка управленческих ограничений руководителя
- Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя
- Экспресс-диагностика профессионально-деятельностных ограничений руководителя (М.Вудюк, Д.Френсис)

Сформулировать свою позицию в отношении возможности и корректности применения данных методик в оценке персонала. Составить реестр методик, дополняющих и расширяющих данный список.

Рекомендуемая литература: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490 с. – С.335-355.

Тема 5. Диагностика профессионального выгорания и профессионального стресса

Письменно подготовить ответы на следующие вопросы:

- ✓ Причины возникновения стрессовых состояний на предприятии (организации)
- ✓ Исследования в области оценки и управления рабочими стрессами;
- ✓ Основные механизмы предотвращения стрессовых ситуаций в организациях различного типа.
- ✓ Роль руководства в оптимизации комфортного рабочего климата и минимизации возникновения конфликтных и стрессовых ситуаций.
- ✓ Стресс-менеджмент как часть менеджмента организации

Рекомендуемая литература:

- Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
- Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
- Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
- Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
- Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
- Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999, Ч. 3, гл.1
- Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Уч.пос. – Р/Д, 1997.Гл.5.

Составить реестр методик, позволяющих выявить эмоциональное выгорание и профессиональный стресс персонала.

Рекомендуемая литература: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490 с. – С.355-409.

Тема 6. Ассесмент-центр как метод оценки персонала

Ознакомиться с нормативной документацией по созданию и проведению центров оценки (см.ПРИЛОЖЕНИЕ: Нормативы и этические принципы создания и проведения Центра оценки). Письменно ответить на вопросы:

- Что такое Центр оценки?
- Каковы отличительные особенности ассесмент-центра как метода диагностики персонала?
- Каковы преимущества Центра оценки в сравнении с другими методами оценки персонала?
- Какие сложности можно прогнозировать при создании и проведении центров оценки?
- Какие требования предъявляются к экспертам центра оценки?

По итогам анализа литературных источников подготовить устное сообщение об опыте создания Центров оценки в России.

Рекомендуемая литература:

1. Базаров Т.Ю. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 48–50
2. Баллантайн И., Пова Н. Ассесмент-центр. Полное руководство. – М.: Нипро, 2008. – 201 с.
3. Вучетич Е.В. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 51–52
4. Маслов Е.В. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 45-47
5. Нормативы и этические принципы создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 26-44

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Тема 7. Диагностика климата в группе

1. Изучить следующие методики, составить план диагностики коллектива на основании следующих методик:

Рекомендуемая литература: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490 с. – С.355-409.

- Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива (Л.Г.Почебут)
- Методика «Климат» (модифицированный вариант методики Б.Д.Парыгина)

Рекомендуемая литература: Шапарь В.Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов: учебное пособие / В.Б.Шапарь. – Ростов н/ Дону.: Феникс, 2006. – 448 с.

- Методика социально-психологической оценки коллектива
- Изучение состояния дисциплины в коллективе организации

2. Подобрать методики на определение:

- Групповой сплоченности
- Ценностно-ориентационного единства группы

Тема 8. Диагностика индивидуально-личностных особенностей в профессиональном отборе.

- Определить роль диагностики индивидуально-личностных особенностей в процессе профессионального отбора.
- Сформулировать перечень индивидуально-личностных свойств, подлежащих диагностике в ходе профессионального отбора. Обосновать свой выбор.
- Сформулировать (смоделировать) 3 запроса в рамках диагностики профессиональной пригодности. Составить реестр методик, которые могут быть использованы в соответствии с запросами.

Рекомендуемая литература:

1. Практикум по общей, специальной, прикладной психологии/ под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб., 2000. – 560 с.
2. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие /под общ.ред.В.А.Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 786 с.
3. Собчик Л.Н. Управление персоналом и психодиагностика. Практическое руководство. – М: Боргес, 2008.
4. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490 с.
5. Шапарь В.Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов: учебное пособие / В.Б.Шапарь. – Ростов н/ Дону.: Феникс, 2006. – 448 с.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Тема 9. Диагностика общих способностей в профессиональном отборе.

1. Дать общую характеристику тестов интеллекта и общих способностей, обосновать необходимость (возможность) их использования в профессиональном отборе.
2. Подробно ознакомиться (изучить инструкцию, стимульный материал, описать субтесты и т.п.) со следующими методиками:
 - Тест Р. Амхауэра;
 - Тест интеллекта Векслера;
 - Прогрессивные матрицы Равена;
 - Тестовая батарея общих профессиональных способностей (ТБОПС) (адаптация И.Г.Сенина, В.И.Чиркова)
3. Описать по следующей схеме методики, предназначенные для диагностики умственного развития и общих способностей.

Название методики	Цель (что изучает)	Субтесты, шкалы	При каких запросах на профессиональную пригодность может быть использована	Время проведения (примерное)	Примечания
1.					
2.					
3.....					

Тема 10. Диагностика профессиональной пригодности при отборе в управленческий резерв

Ниже предложены результаты диагностического обследования в рамках запроса о возможности респондента претендовать на управленческую должность. На основании количественных показателей дайте интерпретацию полученным данным. Определите, какие методы (методики) возможно использовать в рамках данного запроса для получения дополнительной информации.

Заключение по результатам психодиагностического обследования

ФИО: Д.С.

Возраст: 30

Пол: Ж

Методика исследования социального интеллекта (тест Дж.Гилфорда, М.Салливена в адаптации Алешиной Е.С.)

	Сырые баллы	Стандартная оценка
Субтест 1	3	1
Субтест 2	10	4
Субтест 3	9	3
Субтест 4	2	1
Общий показатель КО	24	1

Опросник уровня субъективного контроля (УСК) (Е.Ф.Бажин, Е.А.Голынкина, А.М.Эткинд)

Шкалы методики	Первичные баллы
общая интернальность	29
интернальность в области достижений	8

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

интернальность в области неудач	7
интернальность в семейных отношениях	9
интернальность в области производственных отношений	4
интернальность в области межличностных отношений	3
интернальность в отношении здоровья и болезни	2

Личностный опросник NEO-PI-R («Большая пятерка») (P. Costa, R. McCrae)

Основные шкалы	N	E	O	A	C
	нейротизм	экстраверсия	открытость опыту	доброжелательность в общении	Сила эго, самоконтроль
Сырые баллы	72	130	116	137	138
Стандартные баллы	4	8	7	9	8

Тест структуры интеллекта Р.Амтхауэра

	Суб.1	Суб.2	Суб.3	Суб.4	Суб.5	Суб.6	Суб.7	Суб.8	Суб.9	Общий
	ОС	ИЛ	ПА	ОО	АР	ОЗ	ГС	ПВ	З	
Сырые баллы	12	11	13	16	2	5	6	8	14	87
Стандарт. оценки	104	98	105	93	81	81	86	91	93	88

Рекомендуемая литература:

- Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Опросник уровня субъективного контроля (УСК). – М.: «Смысл», 1993.- 16 с.
- Глуханюк Н. С. Практикум по психодиагностике. – М., 2003. – 192 с.
- Михайлова (Алешина) Е.С. Методика исследования социального интеллекта. Адаптация теста Дж.Гилфорда и М.Салливена. – СПб., «Иматон», 1996. – 51 с.
- Орел В.Е., Сенин И.Г.. Личностный опросник NEO PI-R. Руководство по применению. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2004. – 29 с.

Тема 11. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС)

- Ознакомиться с теоретическими основами изучения профессионального стресса
- Изучить структурные и содержательные характеристики системы ИДИКС
- Изучить психометрические характеристики методики ИДИКС
- Ознакомиться с примерами психологических заключений (для обследуемого) по методике ИДИКС

Рекомендуемая литература:

1. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2007. – 56 с.

Тема 12. Мониторинг трудовых мотивов.

- Рассмотреть теоретические аспекты вопросов трудовых мотивов и трудовой мотивации.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- Составить реестр факторов, оказывающих влияние на трудовую мотивацию сотрудников.
- Ознакомиться с теоретическими основами и психометрическими характеристиками методики Мониторинг трудовых мотивов (Ю.Н.Старенченко).
- Ознакомиться с примерами психологических заключений по методике Мониторинг трудовых мотивов (Ю.Н.Старенченко).

Рекомендуемая литература:

Старенченко Ю.А. Мониторинг трудовых мотивов: методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2008. – 80 с.

Тема 13. Анализ современных тенденций использования тестирования в психологии управления

1. Составить аннотацию глав 5,6,7,8 книги: Шмелев А.Г. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом.
2. Законспектировать разделы:
 - 5.1 Системный подход к внедрению тестов в организации.
 - 6.6 Мотивационные искажения в тестах-опросниках
 - 8.7 Природа, причины и факторы сопротивления тестам
 - 8.9 Профессионально-этические принципы тестолога (Принципы и требования в ситуации обследования клиента. Принципы и требования в ситуации профессионального тестирования).

Рекомендуемая литература:

Шмелев А.Г. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

7. Тематика контрольных работ, курсовых работ (при наличии)

Нет

8. Перечень вопросов для подготовки к зачету и экзамену

1. Оценка персонала как управленческая задача.
2. Инструментальный и экспертный подход к оценке персонала.
3. Критерии профессиональной компетентности персонала. Профессиональные компетенции.
4. Психологическое изучение профессиональной деятельности (профессиография).
5. Профессиограмма и психограмма: содержание понятий, принципы составления.
6. Принципы и методы изучения профессиональной пригодности.
7. Психодиагностические методы в оценке персонала. Тестовая и нетестовая диагностика в оценке персонала.
8. Интервью как метод оценки персонала.
9. Сравнительная эффективность методов оценки персонала.
10. Профессиональный отбор: принципы организации и проведения.
11. Профессиональный отбор кадров на управленческие должности.
12. Профессиональный отбор кадров в силовых структурах.
13. Профессиональная мотивация: способы оценки.
14. Диагностика личностных особенностей как этап профессионального отбора.
15. Определение понятия «Ассесмент-центр», цели, функции.
16. Основные современные тенденции в проведении ассесмент-центра.
17. Планирование ассесмент-центра.
18. Прогноз эффективности ассесмент-центра.
19. Методы выявления компетенций (требований).
20. Сложности при выявлении компетенций (требований).
21. Ассесмент-центр в сочетании с другими методами диагностики профессиональной пригодности.
22. Принятие кадровых решений на основании данных ассесмент-центра.
23. Обратная связь в ассесмент-центре.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Контрольно-измерительные материалы для экзаменационного тестирования

Оценка персонала как вид кадровой работы решает задачи:

- Отбора кандидатов на работу в организации П
- Определение эффективности деятельности работника П
- Выявления потенциальных возможностей сотрудника П
- Поиска причин для увольнения сотрудника
- Ведения личных дел сотрудников

Инструментальный подход в оценке персонала предполагает:

- Определение у сотрудника некоторых индивидуально-психологических особенностей, рассмотрении человека вне связи с организацией П
- Диагностику удовлетворенности руководства сотрудниками при помощи специальных инструментов
- Оценку человека как члена организации, соответствие индивидуальных особенностей сотрудника «стандарту» организации

Экспертный подход в оценке персонала предполагает:

- Определение у сотрудника некоторых индивидуально-психологических особенностей, рассмотрении человека вне связи с организацией
- Диагностику удовлетворенности руководства сотрудниками при помощи специальных инструментов
- Оценку человека как члена организации, соответствие индивидуальных особенностей сотрудника «стандарту» организации П

Экспертные методы наиболее эффективны...

- В стабильных, давно работающих организациях П
- В новых, только что сложившихся коллективах и организациях

Для прогноза эффективности работы сотрудника, оценки его потенциальных возможностей наиболее пригодны:

- Экспертные методы
- Инструментальные методы (методы оценки индивидуально-личностных свойств) П

Методы, которые могут быть использованы в целях оценки персонала:

- Интервью П
- Ролевая игра П
- Групповая дискуссия П
- Мозговой штурм П
- Тестирование П
- Метод самооценок и самоотчетов П

Ассесмент-центр – это...

- Помещение, в котором располагается центр по оценке персонала
- Команда, которая организует оценку персонала
- Самостоятельный комплексный метод оценки персонала П

Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

Комплексные диагностические методы, которые систематически регистрируют достижения или недостатки поведения работников, участвующих в качестве объекта оценки...

- Экспертные группы
- Ассесмент-центры П
- Кадровые агентства

Система 360 градусов – это система, целью которой является...

- Осуществление обратной связи в организации, позволяющая всесторонне оценить компетенции сотрудников в коллективе П
- Система передачи ответственности от руководителя каждому члену организации
- Система трансляции требований руководителя «по цепочке» - от управленческих звеньев до рядовых членов организации

При функционировании центров оценки...

- Несколько экспертов оценивают каждого участника П
- Один эксперт оценивает всех претендентов
- Каждый эксперт оценивает только одного из претендентов

Центры оценки отличаются от других способов оценки персонала...

- Объективностью
- Простотой организации
- Ориентацией на оценку сформированности у участников требуемого рабочего поведения П
- Ориентацией на оценку сформированности у участников необходимых профессиональных установок

К регуляторам трудовой мотивации относят:

- рабочая среда П
- вознаграждения П
- безопасность П
- инициативность

Побуждения, вызывающие активность и определяющие направленность личности – это

- мотивация П
- стимуляция
- инициативность

Побуждение работников к труду с помощью внешних факторов – это

- мотивирование
- стимулирование П
- вознаграждение
- процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации называется:
- вознаграждение
- внутреннее вознаграждение
- мотивация П

Столкновение разнонаправленных целей, интересов, стремлений, позиций, мнений, субъектов взаимодействия – это

- тактика
- ответственность
- конфликт П
- стратегия

Подъем на более высокую ступень карьерной иерархии – это...

- восходящая карьера П
- горизонтальная карьера
- нисходящая карьера.

Перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня – это...

- восходящая карьера
- горизонтальная карьера П
- нисходящая карьера

Способность четко осознавать собственный карьерный потенциал и в соответствии с ним эффективно выстраивать карьерный путь, преодолевая все возможные препятствия и затруднения – это...

- карьерная компетентность П
- длина карьеры
- карьерная готовность

Совокупность должностей в организационной структуре, задающая необходимые условия для реализации профессионального опыта специалиста – это...

- карьерное пространство П
- карьерное ядро
- карьерные акцентуации

Процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития – это...

- планирование карьеры П
- мотивация карьеры
- карьерные акцентуации

Карьера как трехкомпонентная структура представлена:

- целевым компонентом П
- процессуальным компонентом П
- результативным компонентом П
- деятельностным компонентом
- мотивационным компонентом

Из нижеперечисленного списка выберите те внутренние факторы, которые определяют систему управления персоналом:

Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

- Характер собственника организации (форма собственности) П
- Вид (направление) деятельности организации П
- Размер организации и ее территориальная раздробленность П
- Характер организационной культуры П
- структура организации
- Стили руководства

Система приоритетов при формировании персонала, определение его основных характеристик, способов и механизмов принятия и реализации решений в области персонала – это...

- Кадровая политика П
- Кадровая стратегия
- Стратегическое планирование

Выделяются следующие функции службы персонала:

- Регистрационная П
- Организационная П
- Аналитическая П
- Стратегическая П

Документальное оформление отношений между работодателем и работником, фиксация изменений профессиональных характеристик (образование, стаж, продвижение), ведение кадрового документооборота, сбор статистических сведений и т.д.) – это...

- Регистрационная функция службы персонала П
- Организационная функция службы персонала
- Аналитическая функция службы персонала
- Стратегическая функция службы персонала

Наиболее известными стратегиями поведения в условиях конфликта являются следующие...

- стратегия противоборства П
- стратегия сотрудничества П
- компромисс П
- уход П
- приспособление П
- стратегия адаптации
- стратегия противопоставления

Роли, связанные со стандартизированными правами и обязанностями руководителя – это...

- конвенциональные роли П
- межличностные роли
- социальные роли

Роли, основывающиеся на соблюдении социальных норм поведения, но выполняются в зависимости от индивидуально-психологических и личностных особенностей людей, вступающих в процесс общения – это...

- конвенциональные роли

Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

- межличностные роли П
- социальные роли

Уровни управления внутри организации делятся на следующие основные категории - ...

- институциональный уровень П
- управленческий уровень П
- технический уровень П
- производительный уровень
- низовой уровень

В психологии управления различают следующее разделение труда...

- горизонтальное П
- вертикальное П
- пропорциональное
- линейное
- взаимодополняющее

Набор действий и решений руководства, приводящих к разработке специфических стратегий, направленных на помощь в достижении целей организации – это...

- стратегическое планирование П
- целеполагание
- альтернативное решение

Вид власти, основанный на принуждении, страхе перед наказанием, называется...

- власть принуждения П
- власть тирании
- власть влияния

Стиль мышления руководителей, при котором делается упор на определение метода решения задачи (проблемы), в такой ситуации делается попытка расчлнить проблему на ее отдельные компоненты – это...

- интуитивный
- системный П
- рецептивный
- перцептивный

Комплектование диагностических батарей для обследования осуществляется в соответствии со следующими принципами (выделить правильные варианты):

- Следует подбирать не более одной методики для диагностики каждой функции, чтобы диагностический процесс не растягивался во времени
- Стандартизированные методики обязательно должны использоваться в сочетании с малоформализованными (П)
- Подбор методик осуществляется по итогам предварительной беседы с респондентом, после получения первичных диагностических данных (П)
- Нельзя строить обследование только на результатах проективных методов (П)

Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

Созданные для компьютерной среды тесты, являющиеся идентичными соответствующим «бумажным» версиям - ...

- компьютерные тесты
- компьютеризированные тесты (П)

Подбор методов диагностики в большей степени обусловлен ...

- Возрастом респондента (П)
- Полом респондента

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

- Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент в организации»/ Т. Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 С.
- Баллантайн И., Пова Н. Ассесмент-центр. Полное руководство. – М.: Нипро, 2008. – 201 с.
- Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика. – СПб., 2008. – 351 с.
- Ежегодник профессиональных рецензий и обзоров. Методики психологической диагностики и измерения под ред. Н.А.Батурина, Е.В.Эйдмана. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – Т.1. - 293 с.
- Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / Светлана Иванова. – 11-е перераб.и доп. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. – 268 с.
- Иванова С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Светлана Иванова. – 2-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. – 173 С.
- Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. – Х.: Изд-во «Гуманитарный центр» - 2011. – 360 с.
- Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
- Шмелев А.Г. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом. – М., 2013. – 702 с.

Дополнительная литература:

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие. М: Маркет ДС, 2008.
2. Базаров Т.Ю. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 48–50
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
4. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций / Пер. с англ. М.: ГИППО, 2005. - 384 с.

5. Вучетич Е.В. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 51–52
6. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. М.: Эксмо, 2010.
7. Глуханюк Н. С. Практикум по психодиагностике. – М., 2003. – 192 с.
8. Даринская В. М., Чаплыгин И. М. Оценка и развитие персонала методом «ассесмент-центр». – СПб.: Речь, 2008. – 224 с.
9. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. – СПб., 2000. – 560 с.
10. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала. - Харьков: Гуманитарный центр, 2004.
11. Красностанова М. В., Осетрова Н. В., Самара Н. В. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. – М.: Вершина, 2007. - 208 с.
12. Леженкина Т.И. Сценарий деловой игры «Аттестация персонала в организации» // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2012. Т. 2. № 2. С. 49-70.
13. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2007. – 56 с.
14. Маслов Е.В. Комментарий к Нормативам и этическим принципам создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 45-47
15. Меграбян А. Психодиагностика невербального поведения. – СПб., 2001. – 256 с.
16. Михайлова (Алешина) Е.С. Методика исследования социального интеллекта. Адаптация теста Дж.Гилфорда и М.Салливена. – СПб., «Иматон», 1996. – 51 с.
17. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
18. Никандров В. В. Вербально-коммуникативные методы в психологии (серия «Практикум по психодиагностике»). – СПб., 2002. – 68 с.
19. Нормативы и этические принципы создания и проведения Центра оценки // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 26-44
20. Практикум по общей, специальной, прикладной психологии/ под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб., 2000. – 560 с.
21. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие /од общ.ред.В.А.Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 786 с.
22. Симоненко С.И., Хренов Д.В. Сказки и были о методах оценки персонала. М.: Изд-во DeTech, 2010. - 184 с.
23. Собчик Л.Н. Управление персоналом и психодиагностика. Практическое руководство. – М: Боргес, 2008.
24. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей / Пер. с англ. М.: ГИППО, 2003. - 272 с.
25. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 490 с.
26. Шмидт В. Р. Проблемы и технологии оценки персонала. – СПб.: Речь, 2008. – 160 с.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Учебно-методическое, материально-техническое и информационное обеспечение дисциплины:

- Келли-98 (компьютерная версия репертуарных решеток Келли, ИМАТОН)
- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА. Научно-методический и практический журнал. (2003 год – настоящее время).
- ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. www.orgpsyjournal.hse.ru (журнал НИУ «высшая школа экономики»)

Информационные технологии:

Сайт библиотеки КамГУ [http:// bibl.kamgu.ru](http://bibl.kamgu.ru)

Электронный каталог библиотеки КамГУ <http:// bibl.kamgu.ru/index.php/elresonlin...>

- 1.Современные профессиональные базы данных, информационные справочники:
- 2.Современные профессиональные базы данных, информационные справочники:

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	http://ibooks.ru

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

**Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося
Текущий контроль**

Уровень сформированности	Уровень основание модулей	Устный опрос, сообщение по вопросам семинарских (практических) занятий
---------------------------------	----------------------------------	---

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

компетенции	дисциплины (оценка)	
Высокий	Отлично	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков). Студентом могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно.
Базовый	Хорошо	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие знания всего программного материала, понимание существенных и несущественных признаков, причинно-следственные связи, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.
Пороговый	Удовлетворительно	Оценивается ответ студента, которым даны недостаточно полные и развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Логика и последовательность изложения нарушены. Допущены ошибки в определении употреблении понятий. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место несистематическое использование умений и фрагментарные навыки.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Компетенции не сформированы	Неудовлетворительно	Оценивается ответ студента, представляющей собой разрозненные знания с существенными ошибками. Ответ фрагментарен, нелогичен. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Компетенции (знания, умения, навыки) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.
-----------------------------	---------------------	--

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Зачет
Высокий	зачтено	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине. Студентом могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно.
Базовый	зачтено	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие знания всего программного материала, понимание существенных и несущественных признаков, причинно-следственные связи, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.О.13 Психодиагностика в оценке персонала для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

		продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине, вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.
Пороговый	зачтено	Оценивается ответ студента, которым даны недостаточно полные и развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Логика и последовательность изложения нарушены. Допущены ошибки в определении употреблении понятий. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине, вместе с тем имеют место несистематическое использование умений и фрагментарные навыки.
Компетенции не сформированы	не зачтено	Оценивается ответ студента, представляющей собой разрозненные знания с существенными ошибками. Ответ фрагментарен, нелогичен. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Компетенции (знаний, умений, навыков) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо, если ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.

11. Материально-техническая база

Для проведения занятий необходима следующая материально-техническая база: учебная аудитория, укомплектованная учебной мебелью, мультимедийной техникой (проектор и ноутбук), экраном. Для подготовки студентов (самостоятельной работы) необходима следующая материально-техническая база: помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет и ЭБС ibooks.ru, ЭБС eLIBRARY; библиотека.