

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра психологии профессиональной деятельности

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Психодиагностика в управлении персоналом»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 / Зомбова Н.Т.

«22» 03 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-7	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Профилактика профессионального выгорания, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление конфликтами и стрессами	
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника	Преддипломная практика
ПК-7	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой	Организационно-управленческая и экономическая практика

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Психодиагностика как наука и практика	ОПК-7	знать: – теоретические основы психодиагностики как науки и практики помогающей в оценке эффективности деятельности других; уметь: – руководствоваться этическими принципами при проведении психологической диагностики;
2	Методы наблюдения, беседы и анкетирования в сфере управления персоналом	ОПК-7	знать: – методы изучения личности: наблюдение, беседа, анкетирование; уметь: – применять психологические методы диагностики и интерпретировать их результаты в практической работе; владеть: – способностью использовать методы психологической диагностики аттестации и других видах текущей деловой оценки персонала;
3	Методы диагностики трудового коллектива	ПК-5, ПК-7	знать: – методы изучения трудового коллектива, как малой социальной группы; уметь: – применять методы диагностики коллектива, интерпретировать результаты и формулировать рекомендации по формированию коллектива; владеть: – способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-7	Не систематическое владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.	Определенные пробелы в применении современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности.	Успешное и систематическое владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.
ПК-7	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Дискуссия	15	ОПК-7	1у
2	Кейс-задача	20	ОПК-7	1у
3	Опрос	10	ОПК-7	1з
4	Портфолио	15	ОПК-7, ПК-5, ПК-7	1з
5	Зачет	40	ОПК-7, ПК-5, ПК-7	1з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Дискуссия
2. Кейс-задача
3. Опрос
4. Портфолио
5. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

Тема.

Классификации и основные характеристики методов психодиагностики, области практического использования методов психодиагностики, требования к психодиагностическим методикам.

Перечень контрольных заданий:

1. Основные этапы становления психодиагностики: предыстория и история.
2. Психодиагностика как практическая деятельность.
3. Психодиагностика как научная дисциплина.
4. Психодиагностика и другие психологические науки.
5. Психометрические требования к диагностическим методикам.
6. Понятие надежности. Способы определения надежности.
7. Понятие валидности. Способы определения валидности.
8. Подходы к пониманию нормы в психодиагностике.
9. Этические требования к работе психодиагноста.
10. Методы практической психодиагностики. Их классификация и специфические характеристики.

Рекомендуемая литература:

1. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике [Электронный ресурс]/ Лучинин А.С.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6327>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Гарусев А.В. Основные методы сбора данных в психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гарусев А.В., Дубовская Е.М., Дубровский В.Е.— Электрон.текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2012.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8872>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Критерии оценки:

Владение понятиями, описывающими основные характеристики методов психодиагностики, области практического использования методов психодиагностики, требования к психодиагностическим методикам.

Аргументированность суждений.

2. Дискуссия

Проверяемые компетенции:

– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

Тема.

Этические принципы в работе специалиста использующего методы психодиагностики. Правила проведения психодиагностического обследования Возможности и ограничения психологической диагностики в сфере управления персоналом.

Вопросы для обсуждения:

1. Уровень квалификации людей, применяющих диагностические методики.
2. Право приобретения и последующего использования методик диагностики должно предоставляться лицам, имеющим определенную квалификацию.
3. Обеспечение тайны результатов обследования.
4. Право диагностируемого иметь доступ к результатам своего обследования.
5. Сообщение результатов обследования.

Критерии оценки:

Критерий оценки	Балл
1. Теоретический уровень знаний	3
2. Способность делать выводы	3
3. Способность отстаивать собственную точку зрения	3
4. Способность ориентироваться в представленном материале	3
5. Степень участия в общей дискуссии	3
Итоговая сумма баллов:	15

Рекомендуемая литература:

1. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике [Электронный ресурс]/ Лучинин А.С.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6327>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Гарусев А.В. Основные методы сбора данных в психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гарусев А.В., Дубовская Е.М., Дубровский В.Е.— Электрон.текстовые

данные.— М.: Аспект Пресс, 2012.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8872>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Кейс-задача

Проверяемые компетенции:

— готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

Тема.

Анкетирование как метод социально-психологической диагностики. Возможности и ограничения анкетирования. Особенности составления анкет: формулировка обращения к респонденту, виды и последовательность вопросов в анкете. Обработка и интерпретация данных анкеты.

Задание:

Разработать анкету для изучения субкультур студенческих групп.

Этапы выполнения задания:

1. Изучить теоретические представления о субкультурах в организации и субкультурах студенческих групп.
2. Изучить этапы составления анкеты, виды вопросов в анкетах.
3. Составить анкету для исследования субкультур студенческих групп.
4. Провести анкету в одной из студенческих групп.
5. Обработать и проанализировать результаты анкетирования.
6. Проанализировать эффективность составленной анкеты.

Рекомендуемая литература:

1. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике [Электронный ресурс]/ Лучинин А.С.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6327>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Гарусев А.В. Основные методы сбора данных в психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гарусев А.В., Дубовская Е.М., Дубровский В.Е.— Электрон.текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2012.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8872>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Методы социальной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ — Электрон.текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2007.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36417>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4. Новикова С.С. Социологические и психологические методы исследований в социальной работе [Электронный ресурс]/ Новикова С.С., Соловьев А.В.— Электрон.текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2005.— 496 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36579>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

5. Социальная психология. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Г.М. Андреева [и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2009.— 480 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8885>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Критерии оценки работы студентов над решением кейса

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Оценка 5 (Отлично) 17-20 баллов	➤ работа проведена логично, грамотно, без ошибок; ➤ свободное владение профессиональной терминологией; ➤ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➤ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо) 13-16 баллов	➤ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ➤ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно) 9-12 баллов	➤ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; ➤ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно) 8 и менее баллов	➤ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; ➤ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

4. Портфолио

Проверяемые компетенции:

– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

-умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)

-умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)

Тематика.

Наблюдение как самостоятельный метод и составная часть диагностического процесса. Возможности и ограничения наблюдения как метода. Виды наблюдения. Особенности проведения наблюдений разных видов. Особенности поведения испытуемого, которые могут быть выделены диагностом. Интерпретация данных наблюдения.

Требования к содержанию, структуре, оформлению.

Содержание портфолио: протоколы наблюдения в организациях (3 организации по выбору студента). Протоколы должны отражать данные наблюдения студента и их анализ. Цель: составить впечатление об организационной культуре в наблюдаемой организации.

Процедура оценивания и критерии оценки (качественно-количественная характеристика).

Критерии оценки	Баллы 15
------------------------	-----------------

обоснованность и достаточность содержания	3
обоснованность и логичность выводов	3
самостоятельность мышления	3
эстетичность оформления	3
грамотность изложения	3
Всего	15

5. Аттестация с оценкой

Проверяемые компетенции:

– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)

умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)

– готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

– знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

– способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

Примерные вопросы к аттестации:

1. Развитие психодиагностики как науки и практики.
2. Понятие метода и методики. Классификация методов.
3. Требования к психодиагностическим методикам.
4. Этические нормы применения результатов диагностики.
5. Поведенческая диагностика вербальных и невербальных средств общения.
6. Наблюдение как самостоятельный метод и составная часть диагностического процесса.
7. Виды наблюдения. Особенности проведения наблюдений разных видов.
8. Беседа как метод диагностики. Возможности и ограничения этого метода.
9. Виды бесед. Особенности организации бесед разных видов
10. Анкетирование как метод социально-психологической диагностики.
11. Особенности составления анкеты.