

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № УП.03-49
«25» 08 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» сентября 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.Э. Толстова И.О. Фамилия
(подпись)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Б1.В.ДВ.11.1 Кадровая психодиагностика

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Психодиагностика как отрасль научной и практической психологии и особенности ее применения в сфере управления персоналом	ПК-3	<i>Кейс – задача</i>
2	Классификация психодиагностических методик. Методы постановки психологического диагноза	ПК-3	<i>Кейс – задача Перечень дискуссионных вопросов для семинара</i>
3	Технология создания и адаптации методик	ПК-3	<i>Тестовые задания для текущего контроля Перечень дискуссионных вопросов для семинара</i>
4	Психодиагностические методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности человека	ПК-3	<i>Кейс – задача Тестовые задания для текущего контроля</i>
5	Психодиагностические методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей человека	ПК-3	<i>Кейс-задача, Перечень дискуссионных вопросов для семинара</i>
6	Психодиагностические методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) человека	ПК-3	<i>Кейс – задача Темы эссе</i>
7	Психодиагностические методики, используемые для социально-психологической диагностики человека	ПК-3	<i>Кейс – задача Деловая игра</i>
8	Психодиагностические методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей человека	ПК-3	<i>Кейс – задача Темы эссе</i>
9.	Психодиагностические методики для оценки уровня профессиональной компетентности сотрудника (кандидата)	ПК-3	<i>Деловая игра</i>

10.	Технология анализа данных психодиагностики. Формирование заключения по результатам обследования	ПК-3	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара Тестовые задания для итогового контроля</i>
------------	---	------	--

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Темы контрольных работ
по дисциплине Кадровая психодиагностика

1. Вопросники как метод исследования личности.
2. История психологической диагностики.
3. Классификация психодиагностических методик.
4. Методики изучения самооценки личности.
5. Методики идеографического описания личности (синтетические характеристики).
6. Методики изучения внимания.
7. Методики изучения темперамента.
8. Методики изучения эмоций.
9. Методики изучения межличностных связей личности.
10. Методики изучения отдельных свойств личности (тревожности, агрессивности, эмпатии).
11. Методики изучения потребностей, мотивов, ценностей.
12. Методики изучения психических состояний.
13. Методики изучения психомоторики.
14. Методики изучения речи.
15. Методики изучения структуры личности. Типологический подход.
16. Методики изучения структуры личности. Факторный подход.
17. Методики комплексного изучения индивидуальности.
18. Методы изучения и оценка воображения.
19. Методы изучения и оценка коллектива.
20. Методы изучения и оценка эмоциональных реакций.
21. Методы исследования эмоциональной сферы личности.
22. Методы экспериментального изучения внимания.
23. Мышление, его виды и диагностика.
24. Наблюдение как метод психологической диагностики.
25. Основные тенденции развития психодиагностики.
26. Диагностика способностей к творческому воображению и изучение его психологических механизмов.
27. Принципы и задачи психологической диагностики.
28. Проективные методы исследования личности.
29. Психодиагностика фрустрации.
30. Психологическая диагностика способностей.
31. Психологическая диагностика уровня достижений.
32. Разработка тестовых заданий для кадровой психодиагностики.
33. Социальные и этические аспекты психологической диагностики.
34. Требования к построению и проверке психодиагностических методик.
35. Характеристика теста как способа психодиагностики.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к контрольной работе и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём контрольной работе; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема контрольной работы не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 1. Психодиагностика как отрасль практической психологии и особенности ее применения в сфере управления персоналом.

Ситуация. Два человека общаются друг с другом в холле одного из помещений. Они сидят на стульях (на расстоянии 2,5 – 3 метров). Их тела расположены параллельно друг к другу. Контакт глаз можно охарактеризовать как длительный. Их жесты часто синхронны. Если обратить внимание на их мимику, то их беседу нельзя назвать приятной.

Задание: Проведите психодиагностику и предложите формы эффективных коммуникаций в соответствии с психодиагностическими данными.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача

по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 2. Классификация психодиагностических методик. Методы постановки психологического диагноза.

Ситуация. В супермаркете две женщины о чем-то очень оживленно беседуют.

Причем первая из них чаще отводит глаза, менее экспрессивна и чаще поворачивает корпус от второй собеседницы, но не спешит отойти, а наоборот поощряет собеседницу в разговоре. Вторая женщина стоит прямо, изредка наклоняясь вперед к первой. Она часто смотрит в глаза собеседницы и охотно с ней общается.

Задание: Проведите психодиагностику и предложите формы эффективных коммуникаций в соответствии с психодиагностическими данными.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Перечень тем устных сообщений для семинара
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 2. Классификация психодиагностических методик. Методы постановки психологического диагноза

1. Критерии эффективности психодиагностической методики.
2. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом.
3. Правила применения психодиагностических методик.
4. Этапы конструирования теста.
5. Технологии отбора заданий в конструировании тестов.
6. Психометрические процедуры стандартизации теста.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;
- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументированно;
- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает недостаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;
- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Перечень тем устных сообщений для семинара
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 3. Технология создания и адаптации методик.

1. Значение методологической ориентации и статус психолога при создании методики.
2. Этапы создания тестовых методик.
3. Процедура адаптации методики и требования к ней.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение соответствует заданию, раскрыты все возможные положения и представлены соответствующие методы;
- оценка «хорошо» если сообщение соответствует заданию, раскрыты все возможные положения, но не все представленные методы соответствуют данному направлению;
- оценка «удовлетворительно» если в сообщении не раскрываются соответствующие заданию положения, и не все представленные методы соответствуют данному направлению;
- оценка «неудовлетворительно» если сообщение не раскрывает соответствующие заданию положения, и студентом не представлены методы соответствующие данному направлению.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Тестовые задания для текущего контроля
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 3. Технология создания и адаптации методик.

1. Диагностируемый биологический уровень творческих проявлений это:

- а) талант;
- б) гениальность
- в) задатки.

2. Лабораторное исследование это:

- а) кратковременное исследование психических функций;
- б) исследование в условиях лаборатории;
- в) длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых;
- г) исследование с помощью опроса.

3. Психодиагностике подлежат:

- а) формы воображения;
- б) виды восприятия;
- в) свойства речи;
- г) все ответы верны.

4. Диагностика ригидности мышления направлена на выявление:

- а) привычек к шаблонным решениям;
- б) глубокого погружения во внутренний мир;
- в) бредового мышления.

5. Какой из методов психодиагностики не относится к группе строго формализованных методов?

- а) беседа;
- б) тест;
- в) опросник;
- г) проективные методы.

6. Естественный эксперимент – это:

- а) исследование, проводимое в привычных для испытуемого условиях
- б) исследование, проводимое в специально созданных условиях
- в) метод анализа продуктов деятельности.

7. Диагностика интеллектуального развития опирается на теорию:

- а) Ж. Пиаже;
- б) Д. Эльконина;
- в) К. Платонова.

8. Лонгитюдное исследование это:

- а) исследование с помощью опроса;

- б) исследование в условиях лаборатории;
- в) длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых.

9. Сведения о степени, в которой тест действительно измеряет то, для чего он предназначен – это:

- а) валидность;
- б) идеографический;
- в) каузальный;
- г) рациональный.

10. Психодиагностическая ситуация, когда человек сам обращается за помощью к психологу

- а) ситуация экспертизы;
- б) ситуация клиента;
- в) ситуация проверки знаний;
- г) педагогическая ситуация.

Ответы:

№ вопроса	Ответы
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Источник: Гребнева В.В., Кузнецова Л.Б. Проверочные тесты по курсу «Психология»: Методическое пособие для студентов педагогических специальностей – Белгород, 2009. – 85 с.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно. Допускается одна ошибка в тестовом задании, в котором предусмотрено 2-3 правильных ответа.
- оценка «хорошо» - если допущено 2-3 ошибки.
- оценка «удовлетворительно» - если студент выполнил 5-6 тестовых заданий без ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» - 4 и менее правильных ответов.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 4. Психодиагностические методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности человека.

Ситуация. Мужчина и женщина, встретившись на выставке продаже, о чем-то разговаривают. Они держатся на «почтительном» расстоянии друг от друга (примерно 1,5 метров). Мужчина очень оживленно что-то рассказывает, сопровождая свою речь выразительными жестами и мимикой, часто улыбаясь. Женщина очень внимательно слушает собеседника, но держится скованно (мало жестов, осанка прямая, мимика сдержанная). Однако, женщина не спешит удалиться от мужчины, поддерживает длительный зрительный контакт, корпус расположен параллельно к мужчине.

Задание: Проведите психодиагностику и предложите формы эффективных коммуникаций в соответствии с психодиагностическими данными.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Тестовые задания для текущего контроля
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 4. Психодиагностические методики для изучения
функционального состояния, особенностей высшей нервной
деятельности человека.

1. Психодиагностика –

А. это наука, изучающая закономерности нарушений психической деятельности и свойств личности на основе сопоставления с закономерностями их формирования и протекания в норме.

Б. это наука о закономерностях, механизме и фактах психической жизни человека.

В. это наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических и психофизиологических особенностей людей.

2. Предмет психодиагностики –

А. индивидуально-психологические различия как между индивидами, так и между группами, причины и последствия этих различий.

Б. принципы построения психодиагностических инструментов и формулирования психологических заключений.

В. исследование психических явлений посредством экспериментальных методов.

3. Возникновение первой экспериментальной лаборатории было связано с именем.

А. Гальтон

Б. Вундт

В. Кеттел

Г. Эддингауз

4. Создание первого теста интеллекта связано с именем...

А. Гальтон

Б. Кеттел

В. Эббингауз

Г. Вудвортс

5. Тест – это....

А. метод психодиагностики, задания представлены в виде вопросов или утверждений, а задачей испытуемого является самостоятельное сообщение некоторых сведений о себе, о своих переживаниях и отношениях в виде ответов.

Б. система заданий или вопросов, предназначенных для изучения человека.

В. стандартизированное испытание, предназначенное для изучения индивидуально-психологических особенностей человека.

6. Понятие «тест» вошёл в психологию ...

А. Гальтон

Б. Кеттел

В. Эббингауз

Г. Вудвортс

7. Формула для вычисления IQ (коэффициент интеллекта) была предложена психологом...

А. Термен

Б. Бине

В. Штерн

Г. Мюррей

8. Перечислить этапы адаптации теста в логической последовательности.

А. Стандартизация и получение новых статистических норм.

Б. Знакомство с теорией автора теста.

В. Проверка теста на надёжность и валидность.

Г. Перевод теста на язык пользователя.

9. Тесты креативности исследуют...

А. творческие способности

Б. задатки

В. знания, умения и навыки, которыми владеет человек.

Г. Личность

10. Проективные техники исследуют ...

А. творческие способности

Б. задатки

В. знания, умения и навыки, которыми владеет человек.

Г. личность.

Ответы:

№	Ответ
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно. Допускается одна ошибка в тестовом задании, в котором предусмотрено 2-3 правильных ответа.

- оценка «хорошо» - если допущено 2-3 ошибки.

- оценка «удовлетворительно» - если студент выполнил 5-6 тестовых заданий без ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» - 4 и менее правильных ответов.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача
по дисциплине Кадровая психодиагностика

**Тема 5. Психодиагностические методики для изучения
характерологических (поведенческих) особенностей человека.**

Ситуация. Пожилая пара (мужчина и женщина) стоит на очень близком расстоянии друг от друга (примерно 45 сантиметров), они не смотрят в глаза друг к другу, хотя и стоят напротив друг друга. Разговор протекает без особой экспрессии в мимике и жестах. Они не спешат удалиться друг от друга, хотя в разговоре возникают длительные паузы.

Задание: Проведите психодиагностику и предложите формы эффективных коммуникаций в соответствии с психодиагностическими данными.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом
(

Перечень тем устных сообщений для семинара
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 5. Психодиагностические методики для изучения
характерологических (поведенческих) особенностей человека.

1. Типы темперамента (поведенческий тип) (Гиппократ, И. Кант, Г.Ю. Айзенк) - различие характеристик.

2. Почему необходимо изучать характерологические особенности?

- Для успешной социализации личности;
- Для выявления путей и способов, человеческого воздействия на окружающую жизнь;
- Для создания условий изменения проявлений личности,
- Для становления характера в условиях включения личности в различные по уровню развития социальные группы;
- Для закрепления лучших черт характера;
- Для работы с клиентом (предвидения поведения человека в тех или иных обстоятельствах, и направления поведения человека).

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение соответствует заданию, раскрыты все возможные положения и представлены соответствующие методы;
- оценка «хорошо» если сообщение соответствует заданию, раскрыты все возможные положения, но не все представленные методы соответствуют данному направлению;
- оценка «удовлетворительно» если в сообщении не раскрываются соответствующие заданию положения, и не все представленные методы соответствуют данному направлению;
- оценка «неудовлетворительно» если сообщение не раскрывает соответствующие заданию положения, и студентом не представлены методы соответствующие данному направлению.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача

по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 6. Психодиагностические методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) человека и их применение в сельскохозяйственной сфере.

Ситуация. В туристической фирме освободилась вакансия руководителя отдела. Директор этой фирмы ищет подходящую кандидатуру среди своих сотрудников. Один из сотрудников из всех сил старается показать директору свое особое отношение к работе. В разговоре с директором этот сотрудник всегда подчеркивает свою решающую роль в делах коллектива, свое рвение при исполнении поручений:

- ...Задание, которое вы поручили коллективу, где я имею честь работать, коллектив сделал в срок. Качество исполнения работы коллегами не вызывает сомнения ни у кого. Ваши поручения я выполнял с удовольствием..... - в очередной раз отметил претендент.

После подобных фраз этого сотрудника у директора все меньше остается сомнений в том, что это – не самая подходящая кандидатура.

Задание:

Вопрос 1. Чтостораживает директора туристической фирмы?

Вопрос 2. Как бы вы проинтерпретировали слова претендента на должность руководителя отдела?

Вопрос 3. Что бы вы предприняли на месте директора? Почему?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

**Темы эссе
(реферат)**

по дисциплине Кадровая психодиагностика

**Тема 6. Психодиагностические методики для изучения
интеллектуальных особенностей (способностей) человека.**

1. «Разумный человек всегда приспосабливается к миру; неразумный пытается приспособить мир к себе» (Б. Шоу);
2. «Интеллект или креативность: что важнее?»;
3. Сравнительный анализ подхода к проблеме развития интеллекта в теориях Штерна и Бюлера.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема Эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема Эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема Эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- - оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема Эссе и в тексте не представлено собственное мнение.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 7. Психодиагностические методики, используемые для социально-психологической диагностики человека.

Ситуация. В салоне красоты одна клиентка пожаловалась на не внимательное отношение к ее просьбам со стороны парикмахера и выразила глубокое сожаление по поводу того, что никогда не придет в это заведение. Хозяйка салона попыталась разобраться в ситуации и пригласила к себе парикмахера, обслуживающего эту клиентку и саму даму, недовольную этим обслуживанием.

Дама: Я попросила сменить имидж! Мне на самом деле хотелось сменить имидж. Вы ведь понимаете, что иногда нам, женщинам, чего-то не хватает: яркости, смелости, вызова. Я хочу сказать, что парикмахер, на самом деле, сделала совсем не то.

Я же ясно объяснила: «Мне просто необходимо что-нибудь модное и неординарное».

Вы знаете, мне на самом деле не все равно как я выгляжу. Меня всего лишь подстригли, окрасили волосы в более темный. А где же изюминка?..

Парикмахер: Перед тем, как сделать стрижку и окрасить волосы, мы попытались все обсудить. Как вы знаете, я всегда расспрашиваю клиенток об их вкусах, о том, что им нравится. Смотрим журналы, выбираем модели. Мы с клиентами на время становимся почти подругами. Моя клиентка сама пыталась руководить всем процессом: определяла длину волос, цвет краски и другое. В общем, имидж мы действительно сменили...

Вопрос 1. Как бы вы оценили сложившуюся ситуацию?

Вопрос 2. Что вы можете сказать о клиентке и парикмахере? Что ими двигало?

Вопрос 3. Что бы вы посоветовали хозяйке, клиентке и парикмахеру?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Деловая (ролевая) игра
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 7. Психодиагностические методики, используемые для социально-психологической диагностики человека.

1 Тема. В салоне красоты одна клиентка пожаловалась на не внимательное отношение к ее просьбам со стороны парикмахера и выразила глубокое сожаление по поводу того, что никогда не придет в это заведение.

2 Концепция игры: Хозяйка салона попыталась разобраться в ситуации и пригласила к себе парикмахера, обслуживающего эту клиентку и саму даму, недовольную этим обслуживанием.

3 Роли:

Дама: Я попросила сменить имидж! Мне на самом деле хотелось сменить имидж. Вы ведь понимаете, что иногда нам, женщинам, чего-то не хватает: яркости, смелости, вызова. Я хочу сказать, что парикмахер, на самом деле, сделала совсем не то.

Я же ясно объяснила: «Мне просто необходимо что-нибудь модное и неординарное».

Вы знаете, мне на самом деле не все равно как я выгляжу. Меня всего лишь подстригли, окрасили волосы в более темный. А где же изюминка?..

Парикмахер: Перед тем, как сделать стрижку и окрасить волосы, мы попытались все обсудить. Как вы знаете, я всегда расспрашиваю клиенток об их вкусах, о том, что им нравится. Смотрим журналы, выбираем модели. Мы с клиентами на время становимся почти подругами. Моя клиентка сама пыталась руководить всем процессом: определяла длину волос, цвет краски и другое. В общем, имидж мы действительно сменили...

4. Задание:

Вопрос 1. Как бы вы оценили сложившуюся ситуацию?

Вопрос 2. Что вы можете сказать о клиентке и парикмахере? Что ими двигало?

Вопрос 3. Что бы вы посоветовали хозяйке, клиентке и парикмахеру?

5. Ожидаемый (е) результат (ы): Умение составить психологический портрет клиента и попытаться избежать конфликтную ситуацию (найти возможные способы).

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он умеет определять основные отличительные особенности личности клиента и в соответствии с этим найти наилучший способ разрешить конфликтную ситуацию.

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он умеет определять основные отличительные особенности личности клиента и в соответствии с этим предлагает различные пути решения конфликтных ситуаций;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он умеет определять основные отличительные особенности личности клиента, но предлагает не верные пути решения конфликтных ситуаций;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не умеет определять основные отличительные особенности личности клиента, и не предлагает верные пути решения конфликтной ситуации.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Кейс-задача
по дисциплине Кадровая психодиагностика

**Тема 8. Психодиагностические методики для изучения
мотивационно-ценностных особенностей человека.**

Ситуация. В одну организацию требуется менеджер для работы с клиентами. Проходит скрининг. Директору организации советуют одну молодую и очень привлекательную внешне девушку, которая, к тому же, обладает необходимыми образованием и опытом работы, а также имеет отличные рекомендации. На вопрос: «Почему девушка выбрала именно эту организацию?» - последовал ответ:

- Знаете, все мои знакомые, когда узнали, что я хочу работать именно здесь, просто обзавидовались! Я знаю, что я смогу здесь показать себя и самореализоваться. Мне важно чувствовать себя на высоте. Я без сожаления могу уйти со своей прежней работы ради этой..... Чувствую, что здесь мое место и мое призвание...

После этого монолога директор поблагодарил девушку и решил, несмотря на вышеперечисленные достоинства отвергнуть ее кандидатуру.

Задание:

Вопрос 1. Почему директор принял такое решение?

Вопрос 2. Что вы можете сказать об интересах и мотивах девушки?

Вопрос 3. Что бы вы могли посоветовать девушке при дальнейшем трудоустройстве?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

**Темы эссе
(реферат)**

по дисциплине Кадровая психодиагностика

**Тема 8. Психодиагностические методики для изучения
мотивационно-ценностных особенностей человека.**

1. Проблема мотивационно-ценностной сферы личности в психологии.
2. Социально-исторические условия развития и функционирования личности- как один из факторов изменения системы ценностных ориентаций и связанных с ними мотивов поведения.
3. Мотивационно-ценностные особенности предпринимателей.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема Эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема Эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема Эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема Эссе и в тексте не представлено собственное мнение;

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Деловая (ролевая) игра
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 9. Психодиагностические методики для оценки уровня профессиональной компетентности сотрудника (кандидата).

1 Тема. В мебельный салон, в который раз за покупкой пришел клиент.

2 Концепция игры: Старший консультант торгового зала салона уже знает, что клиент очень долго колеблется при выборе товара. Часто случается так, что пока этот клиент выбирает что-либо, может пройти несколько дней и выбранную им вещь покупает кто-нибудь другой, что чрезвычайно огорчает клиента. Чтобы не потерять покупателя, консультант попыталась выяснить причину этого выбора:

3 Роли:

Консультант: Мы всегда рады видеть в нашем салоне постоянных клиентов тем более с таким безупречным вкусом.

Покупатель: Спасибо за комплимент... Моя жена и я недавно приобрели новую квартиру и стараемся сделать ее уютной и привлекательной. Для жены особенно важно сочетание цветовых решений и качество, а я стараюсь выбрать вещи удобные.

4. Задание:

Вопрос 1. Используя знания психодиагностики, что вы можете выявить из этого разговора? Чем продиктовано поведение клиента?

Вопрос 2 Какие вопросы, с вашей точки зрения, можно задать клиенту для дальнейшего разъяснения ситуации?

Вопрос 3. Что бы вы посоветовали консультанту при дальнейшей работе с клиентами?

4. Ожидаемый (е) результат (ы): Умение выявлять потребности покупателя и перспективу развитие дальнейшего сотрудничества.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если он умеет определять потребности покупателя и выстроить перспективу развитие дальнейшего сотрудничества.

оценка «хорошо» выставляется студенту, если он умеет определять потребности покупателя, но в недостаточной степени выстраивает перспективу развитие дальнейшего сотрудничества.

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он не точно определяет потребности покупателя, и в недостаточной степени выстраивает перспективу развитие дальнейшего сотрудничества.

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не определяет потребности покупателя, и не способен выстраивать перспективу

развитие

дальнейшего

сотрудничества.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Перечень тем устных сообщений для семинара
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 10. Технология анализа данных психодиагностики.
Формирование заключения по результатам обследования.

1. Компьютерные методы анализа психодиагностических данных
2. Информация, которую необходимо включить в Заключение по результатам обследования;
3. Структурирование и объём Заключения.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и выделены основные характеристики данного метода;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и в достаточной степени выделены основные характеристики данного метода;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если не в достаточной степени раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и не выделены основные характеристики данного метода;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и не выделены основные характеристики данного метода.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Тестовые задания для итогового контроля
по дисциплине Кадровая психодиагностика

Тема 10. Технология анализа данных психодиагностики.
Формирование заключения по результатам обследования.

Вариант-1

1. Диагностируемый биологический уровень творческих проявлений это:

- а) Талант.
- б) Гениальность.
- в) *Задатки.*
- г) Одаренность.

2. Лабораторное исследование это:

- а) Кратковременное исследование психических функций.
- б) *Исследование в условиях лаборатории.*
- в) Длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых.
- г) Исследование с помощью опроса.

3. Психодиагностика как наука возникла:

- а) в Античный период;
- б) в период средневековья;
- в) *в конце 19 века.*
- г) в конце 18 века.

4. Какой из методов психодиагностики не относится к группе строго формализованных методов?

- а) Беседа.
- б) Тест.
- в) Опросник.
- г) *Проективные методы.*

5. Естественный эксперимент – это:

- а) *Исследование, проводимое в привычных для испытуемого условиях.*
- б) Исследование, проводимое в специально созданных условиях.
- в) Метод анализа продуктов деятельности.
- г) Все ответы верны.

Вариант-2

1. Лонгитюдное исследование это:

а) Длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых.

б) Исследование с помощью опроса.

в) Исследование в условиях лаборатории.

г) Исследование с использованием технических средств.

2. Психодиагностическим методом не является:

а) Опросник.

б) Тест.

в) Контент-анализ.

г) Структурный анализ.

3. Психодиагностическая ситуация, когда человек сам обращается за помощью к психологу:

а) Ситуация экспертизы.

б) Ситуация клиента.

в) Ситуация проверки знаний.

г) Педагогическая ситуация.

4. Целью дисциплины «Психодиагностика» является:

а) Знакомство с основными теоретическими знаниями психологии.

б) Психодиагностика личностных способностей человека.

в) Характеристика структуры предмета психологии.

г) Конструирование методов измерения, классификация психических и психофизиологических особенностей человека, использование этих методов в целях измерения, оценки и анализа психики человека.

5. Психодиагностика наиболее родственна:

а) Обучению.

б) Психокоррекции.

в) Познавательным процессам.

г) Воспитанию.

Вариант-3

1. Возникновение первой экспериментальной лаборатории было связано с именем.

- а) Ф. Гальтон
- б) В. Вундт.
- в) Р. Б. Кеттел.
- г) Г. Эббингауз.

2. Задачами «Психодиагностики» является:

- а) Расширение объема знаний об общей психологии;
- б) Знакомство с физиологическими механизмами эмоций;
- в) Формирование профессионального мировоззрения на уровне представлений и начальных знаний о сущности психики человека;
- г) *Все ответы не верны.*

3. Психодиагностические методы – это:

- а) Система знаний.
- б) Система биологических свойств.
- в) Система тестов.
- г) Система навыков.

4. Кто из нижеперечисленных психологов является автором психодиагностических методов:

- а) К. Роджерс.
- б) З. Фрейд.
- в) А. Маслоу.
- г) *Все ответы верны.*

5. Формула для вычисления IQ (коэффициент интеллекта) была предложена психологом...

- а) Л. Термен.
- б) А. Бине.
- в) У.Л. Штерн.
- г) Г.А. Мюрей.

Вариант-4

1. Психодиагностика не связана с отраслью:

- а) Социальной психологией.
- б) Менеджментом.
- в) Педагогической психологией.
- г) *Гидропоникой.*

2. Психодиагностике не подлежат:

- а) Направленность;
- б) Познавательные процессы;
- в) Мотивация;
- г) *Соматические заболевания.*

3. Характеристика теста, отражающая стабильность его результатов независимо от изменения условий тестирования, ситуационных переменных...

- а) Валидность.
- б) *Надёжность.*
- в) дискриминативность.
- г) Достоверность.

4. Вопросы, которые не имеют вариантов ответов, испытуемый сам формулирует ответ:

- а) Закрытые.
- б) Сложные.
- в) Косвенные.
- г) *Открытые.*

5. Проективные техники исследуют ...

- а) Творческие способности.
- б) Задатки.
- в) Знания, умения и навыки, которыми владеет человек.
- г) *Личность*

Критерии оценки:

- студент, ответивший на 50 % заданных вопросов получает по тесту «зачет»;
- студент, ответивший на менее 50% вопросов считается не прошедшим тестовое задание и получает по тесту «незачет».

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Вопросы к экзамену

1. Подходы к классификации психодиагностических методик.
2. Определение психологического диагноза.
3. Этапы психодиагностического процесса.
4. Критерии эффективности психодиагностической методики.
5. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом.
6. Правила применения психодиагностических методик.
7. Понятие и структура функционального состояния, особенностей высшей нервной системы.
8. Характеристика методик оценки функционального состояния, особенностей высшей нервной системы: цифровой тест Грюнбаума, таблицы Шульте, методика изучения объема кратковременной зрительной памяти, методика «10 слов», тест Крепелина.
9. Понятие и структура характерологических особенностей человека.
10. Характеристика методик оценки характерологических особенностей человека: опросник «Шестнадцать личностных факторов» (16-PF), опросник уровня субъективного контроля (УСК), тест-опросник MBTI (типологический личностный опросник Майер-Бриггс), калифорнийский личностный опросник (CPI).
11. Понятие и структура интеллектуальных особенностей человека.
12. Характеристика методик оценки интеллектуальных особенностей человека: прогрессивные матрицы Равена, краткий отборочный тест.
13. Понятие и структура социально-психологической особенности человека.
14. Характеристика методик оценки социально-психологической особенности человека: социометрия, методика диагностики межличностных отношений (тест Т.Лири), тест Томаса.
15. Понятие и структура мотивационно-ценностных особенностей человека.
16. Характеристика методик оценки мотивационно-ценностных особенностей человека: методика изучения ценностных ориентаций (МИЦО), тест «мотивационный профиль личности» Мильмана (МПЛ), методика «Рисунок несуществующего животного», методика «неоконченные предложения».
17. Понятие и структура уровня профессиональной компетентности человека.

18. Характеристика методик оценки уровня профессиональной компетентности человека: организационный тест, тест элементарных управленческих знаний, методика «Секретарь», методика «Коммерческий агент».

19. Возможность адаптации иностранных методик к российской действительности.

20. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования.

21. Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом.

22. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника).

23. Субъективные и объективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КАДРОВАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ в процедуру подбора и отбора персонала, владения методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **ПК-3**.

1. Психодиагностике не подлежат:

- а) Направленность;
- б) Познавательные процессы;
- в) Мотивация;
- г) *Соматические заболевания.*

2. Характеристика теста, отражающая стабильность его результатов независимо от изменения условий тестирования, ситуационных переменных...

- а) Валидность.
- б) *Надёжность.*
- в) дискриминативность.
- г) Достоверность.

3. Вопросы, которые не имеют вариантов ответов, испытуемый сам формулирует ответ:

- а) Закрытые.
- б) Сложные.
- в) Косвенные.
- г) *Открытые.*

4. Проективные техники исследуют ...

- а) Творческие способности.
- б) Задатки.
- в) Знания, умения и навыки, которыми владеет человек.
- г) *Личность*

5. Психодиагностические методы – это:

- а) Система знаний.
- б) Система биологических свойств.
- в) *Система тестов.*
- г) Система навыков.

По ПК 3 получены результаты: _____ -

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;

- оценка «хорошо» - 70-79%

- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %

- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

**МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

Составитель _____ Ю.В.Лебедева

« ____ » _____ 20 ____ г.