

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 16.12.2021 10:53  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd3

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

---

**КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор СЗИУ РАНХиГС  
А.Д.Хлутков

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА  
«Психология управления»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б1.О.33 «Методика и проведение психологических исследований в  
организации»**

37.03.01.- Психология

очная

Год набора - 2022

Санкт-Петербург, 2022

**Автор(ы)–составитель(и):**

К.псих.н., доцент кафедры социальных технологий Федоренко В.В.

**Заведующий кафедрой** социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

**РПД Б1.О.33 «Методика и проведение психологических исследований в организации»**

одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол от «30» августа 2021г. №1.

В новой редакции Протокол №9 от «27» июня 2022г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	9
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	17
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	24
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1.Основная литература.....	26
7.2.Дополнительная литература.....	26
7.3.Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	27
7.4.Интернет-ресурсы.....	27
7.5.Иные источники.....	28
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	28

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.33 «Методика и проведение психологических исследований в организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.2.	Способен представлять и защищать самостоятельно разработанный проект любого типа, с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации
ОПК-1	Способен осуществлять научные исследования в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.2.	Способен применять знания методологических основ психологии в контексте психологических исследований
ПКо ОС-2	Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организаций и их сотрудников с использованием психологических методов и технологий	ПКо ОС-2.2.	Способен применять психологической практики при потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
На основе результатов Форсайт-сессии сессии кафедры СТ СЗИУ-филиала РАНХ от 10.09.2021г. Обобщенные трудовые функции (ОТФ): - Психологическое	УК ОС-2.2.	<b>на уровне знаний:</b> знание теоретических и практических положений диагностики; <b>на уровне умений:</b> осуществляет оценку по количественным показателям ресурсов <b>на уровне навыков:</b> нахождение определенного количества способов решения задач, определенных в рамках поставленной цели проекта, исходя из существующих ограничений
	ОПК-1.2.	<b>на уровне знаний:</b> демонстрирует знания методологических подходов и принципов психологии, <b>на уровне умений:</b> студент самостоятельно способен точно сформулировать объект и предмет прикладного психологического исследования <b>на уровне навыков:</b> студент самостоятельно способен адекватно теме, цели и гипотезе исследования выбрать, обосновать и глубоко раскрыть содержание методологических подходов и принципов,
	ПКо ОС-2.2.	<b>на уровне знаний:</b> о приемах организационного консультирования; о базовых стандартах коммуникации в организации при проведении диагностических работ и интервенций. <b>на уровне умений:</b> выявить психологические проблемы в организации, уточнить с учетом условий реализации практической деятельности программу оказания психологической помощи и

<p>сопровождение организационно-управленческой деятельности; Трудовые функции (ТФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Психологическое сопровождение процессов принятия управленческих решений;</li> </ul> <p>Психологическое сопровождение инноваций в организациях</p> <p>Трудовые действия (ТД):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проектирование и коучинг проектных команд;</li> <li>- Проектирование программ обучения персонала, основанных на современном психологическом знании;</li> <li>- Участие в разработке программ мотивации и повышения лояльности персонала, основанных на современном психологическом знании;</li> <li>- Дизайн и проведение психологического исследования под задачи организации.</li> </ul> <p>Разработка и реализация программ, направленных на оптимизацию социально-психологического климата в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ социально-психологических барьеров внедрения инноваций в организации</li> <li>- Разработка и реализация программ по социально-психологической адаптации персонала</li> <li>- Разработка индивидуального маршрута психологического сопровождения с направлением к профильным специалистам</li> <li>- Разработка психологических рекомендаций по сопровождению лиц с ОВЗ в рамках трудового (или образовательного) процесса</li> </ul>		<p>сопровождения деятельности организаций и их сотрудников</p> <p><b>на уровне навыков:</b></p> <p>Студент самостоятельно на основе запроса руководства организации формулирует психологическую проблему, используя уточненную типовую программу психологической помощи в полном объеме ее реализовать, успешно с использованием эффективных методов и технологий разрешает психологические трудности возникающие в разнообразных организационных структурах у различных категорий специалистов.</p>
--	--	--

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Методика и проведение психологических исследований в организации» включена в ОП института, в базовую часть дисциплин, индекс Б1.О.33. Читается в 6 семестре и на 3 курсе обучения. Успешное освоение дисциплины «Методика и проведение психологических исследований в организации» необходимо для понимания сложных проблем организации

процессов и систем управления, прежде всего организации государственного управления и местного самоуправления, организации и динамики государственной службы, вопросов коммунальной организации, деятельности деловых и международных организаций и т.д. Программа дисциплины строится на основе межпредметных связей и базируется на знаниях полученных в ходе освоения таких дисциплин как: Б1.О.12 «Общая психология» (1-4 семестры), Б1.О.20 «Психодиагностика и основы психометрики» (4-5 семестры), Б1.О.14 «Социальная психология» (3 семестр), а также знания полученные в ходе освоения данной дисциплины являются основой для изучения следующих дисциплин: Б1.В.07 «Консультативная психология» (7 семестр).

Общая трудоемкость дисциплины составляет – 4 зачетных единицы, 144 академ. часа, 108 астр. часов.

Таблица 4

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах/астрономических часах)
<b>Общая трудоемкость</b>	144/108
<b>Контактная работа с преподавателем</b>	46/34,5
Лекции	20/15
Практические занятия	24/18
Консультации	2/1,6
<b>Самостоятельная работа</b>	62/46,5
Контроль	36/27
Формы текущего контроля	Устный опрос, собеседование по терминам, практическое задание
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Экзамен, 6 семестр</b>

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Очная форма обучения

Наименование темы	Всего часов	Объем дисциплины, час.				СРО	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
		Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Введение. Тема 1: Психодиагностика как наука	11	2		2		7	УО*,

и практическая деятельность						
Тема 2: Классификация психодиагностических методик	11	2		2		ПЗ***, СТ***
Тема 3: Социальные и профессионально-этические аспекты психодиагностики	12	2		2		УО*,
Тема 4: Психометрические основы психодиагностики	14	4		2		УО*, СТ***
Тема 5: Основы организационной диагностики	16	4		4		УО*,
Тема 6: Методы организационной диагностики	14	2		4		УО*,
Тема 7: Кадровый мониторинг в организации	14	2		4		УО*,
Тема 8: Модель компетенций и диагностика уровня их развития	14	2		4		УО*,
<b>Консультации</b>	<b>2/1,5</b>					
<b>Контроль с/р</b>	<b>36/27</b>					
<b>Промежуточная аттестация</b>						<b>Экзамен</b>
<b>Всего (ак. ч. / астр. ч.):</b>	<b>180/135</b>	<b>20/16</b>		<b>24/18</b>		<b>62/47</b>

УО\* – устный опрос

ПЗ\*\* – практическое задание

СТ\*\*\*- собеседование по терминам

Примечание:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

**\*При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### Тема 1. Введение. Психодиагностика как наука и практическая деятельность

Понятие психодиагностики. Предмет и задачи психодиагностики. Понятие психологического диагноза. Уровни психологического диагноза. Соотношение психодиагностики с

дифференциальной психологией, психометрикой, тестологией, практической психологией. Различие задач исследования и обследования. Типы психодиагностических ситуаций. История возникновения психодиагностики и ее развитие.

## **Тема 2. Классификация психодиагностических методик**

Основные подходы к классификации психодиагностических методик: по степени формализованности, по способу проведения, по характеру стимульного материала, по форме ответа, в зависимости от используемого материала. Основные типы психодиагностических методик: индивидуальные, групповые, вербальные, невербальные, бланковые, аппаратурные, тесты, тесты-опросники, проективные техники. Компьютерная психодиагностика.

## **Тема 3. Социальные и профессионально-этические аспекты психодиагностики**

Требования к измерительным методам (тестам). Требования к экспертным методам. Требования к психодиагностической литературе и методическим материалам. Требования к пользователям методик: профессиональным психологам и специалистам-смежникам. Этические проблемы психодиагностики. Этический кодекс психолога-диагноста.

## **Тема 4. Психометрические основы психодиагностики**

Стандартизация психодиагностических методик. Понятие нормы. Виды и границы применения диагностических норм. Понятие репрезентативности. Действия по построению тестовых норм и проверке их репрезентативности. Понятие надежности психодиагностических методик. Типы надежности. Действия при проверке надежности методик. Понятие валидности психодиагностических методик. Типы валидности. Достоверность самоотчета. Порядок проверки валидности. Технология создания и адаптации зарубежных методик.

## **Тема 5. Основы организационной диагностики**

Место и роли психолога в организации. Задачи психолога на предприятии: работа с кадрами, организация труда, организационное управление и социальное планирование. Понятие и цели организационной диагностики. Источники и пути получения данных в организации. Принципы организационной диагностики.

## **Тема 6. Методы организационной диагностики**

Диагностика состояния организации. Экспресс-диагностика. SWOT-анализ. PEST-анализ. Шкала организационных парадигм Л. Константайна. Технологический анализ. Специфика проведения



фокус-групп и глубинных интервью в организации. Виды фокус-групп. Требования к интервьюеру (модератору). Формы контроля работы интервьюера.

### **Тема 7. Кадровый мониторинг в организации**

Методы оценки профессионального и личностного потенциала персонала: собеседование, интервью, психодиагностика, анализ резюме, биографические и интерактивные методы. Адаптация персонала в организации. Аттестация персонала: задачи и методы. Планирование карьеры. Методы обучения персонала. Виды обучения. Общая характеристика тренинга как метода интерактивного обучения.

### **Тема 8. Модель компетенций и диагностика уровня их развития**

Компетентностный подход в оценке персонала. Понятия «компетенция» и «компетентность». Виды компетенций. Критерии разработки модели компетенций. Этапы проектирования модели компетенций. Диагностические процедуры, применяемые при составлении модели компетенций. Барьеры при внедрении компетентностного подхода в организации.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

4.1. В ходе реализации дисциплины «Методика и проведение психологических исследований в организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

<b>Тема занятия</b>		<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
Тема 1	Психодиагностика как наука и практическая деятельность	УО*
Тема 2	Классификация психодиагностических методик	ПЗ***, СТ***
Тема 3	Социальные и профессионально-этические аспекты психодиагностики	УО*
Тема 4	Психометрические основы психодиагностики	УО*, СТ***
Тема 5.	Основы организационной диагностики	УО*
Тема 6.	Методы организационной диагностики	УО*
Тема 7.	Кадровый мониторинг в организации	УО*
Тема 8.	Модель компетенций и диагностика уровня их развития	УО*

УО\* – устный опрос

ПЗ\*\* – практическое задание

СТ\*\*\*- собеседование по терминам

## 4. 2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

### Материалы для самостоятельной работы студентов

#### План самостоятельной работы студентов

№ Темы	Тематика самостоятельной работы	Контроль выполнения работы
1	Работа над лекционным материалом. Изучение литературы по теме. Подготовка доклада	Конспект лекции, устный доклад
2	Изучение литературы по теме. Подготовка доклада	Устный доклад
3	Изучение литературы по теме. Подготовка доклада. Конспектирование статьи	Устный доклад, письменный конспект статьи
4	Работа над лекционным материалом. Подготовка доклада. Выполнение практического задания	Конспект лекции, устный доклад, письменный отчет
5	Изучение литературы по теме. Подготовка доклада	Устный доклад
6	Изучение литературы по теме. Подготовка доклада. Написание заключения по результатам психодиагностики	Устный доклад, письменный отчет
7	Работа над лекционным материалом. Подготовка доклада.	Конспект лекции, устный доклад
8	Изучение литературы по теме. Подготовка доклада. Написание заключения по результатам диагностики	Устный доклад, письменный отчет

#### Примерные практические задания по темам дисциплины:

**Задание 1.** Ознакомиться со статьей Лубовского В.И., Переслени Л.И., Семаго М.М. О вопросах публикации психодиагностических методик // Вопросы психологии, 1997. № 1. с. 133-138, сделать конспект статьи.

**Форма отчетности:** 3-4 страницы рукописного текста.

**Задание 2.** Составить экспертное заключение для одной из организаций, используя методы SWOT-анализа, PEST-анализа и COPS-анализа.

#### Список терминов для проверки владения терминами дисциплины

**Акцентуация характера** - чрезмерная выраженность отдельных черт характера, проявляемая в избирательной уязвимости человека по отношению к определённым ситуациям и стимулам.

**Апперцепция** — зависимость восприятия от прошлого опыта, содержания психической деятельности человека и его индивидуальных особенностей.

**Батареи специальных способностей** - группы тестов, измеряющих относительно независимые особенности индивидов, в совокупности способствующие успешному осуществлению определенной деятельности.

**Беседа** — метод сбора первичных данных на основе вербальной коммуникации. при соблюдении определенных правил позволяет получить надежную информацию о событиях прошлого и настоящего, об устойчивых склонностях, мотивах тех или иных поступков, о субъективных состояниях.

**Валидность** — комплексная характеристика, включающая, с одной стороны, сведения о том, пригодна ли методика для измерения того, для чего она была создана, а с другой стороны, какова ее действенность, эффективность, практическая полезность.

**Валидность дискриминантная** - выявление отсутствия связи диагностической методики с методиками, имеющими другое теоретическое основание.

**Валидность конвергентная** - установление степени связи диагностической методики с родственными методиками.

**Выборка стандартизации** - группа людей, на которой осуществляется стандартизация методики.

**Диагноз психологический** - результат диагностического обследования, психологическое заключение, направленное на описание и интерпретацию выявленных индивидуально-психологических особенностей человека и предназначенное для практического применения в целях консультирования, прогноза определенных достижений или поведения, организации коррекционной или развивающей работы, разработки рекомендаций и других видов использования, определяемых задачами психодиагностического обследования.

**Диссимуляция** — сознательное стремление скрыть свою болезнь, неблагополучие и их симптомы, проявляемое в определенных действиях.

**Достижения мотивация** - одна из разновидностей мотивации, связанная с потребностью индивида добиваться успехов в деятельности и избегать неудач.

**Идиографический подход в психодиагностике** - направленность диагностического обследования на описание и объяснения личности как сложного целого с учетом ее индивидуального своеобразия, уникальности.

**Интеллект** — относительно устойчивая структура умственных способностей индивида, проявляющихся в различных сферах практической и теоретической деятельности.

**Интеллект тестовый (психометрический)** - характеристика индивида, проявляющаяся в успешности выполнения теста (тестов) интеллекта; определяется величиной  $iq$ .

**Интервью** — проводимая по определенному плану беседа, предполагающая прямой контакт интервьюера с респондентом (опрашиваемым).

**Интроспекция** — метод исследования и познания человеком своих мыслей, образов, чувств, переживаний и других актов собственной активности.

**Компьютерные методики** - методики, которые предполагают сбор диагностических результатов в режиме диалога человека с компьютером.

**Конструкт личный** — субъективные (личные) шкалы человека, биполярный различающий признак, которым индивид активно пользуется для оценки объектов, для построения образа окружающего мира.

**Контент-анализ** — анализ содержания различных видов речевой продукции, материалов и документов (в частности, протоколов проективных методик, диагностических интервью и т. п.) путем подсчета частоты появления определенных ключевых элементов или кодифицированных признаков (например, определенных понятий, суждений, образов и т. п.), регистрируемых в соответствии с задачами исследования.

**Контрольный список прилагательных** - перечень предполагаемых характеристик объекта оценки, выраженных в форме прилагательных и расположенных в алфавитном порядке, среди которых испытуемому следует отметить те, которые, по его мнению, относятся к предмету оценки.

**Конфиденциальность** - одна из этических норм работы психодиагноста, обязательство неразглашения информации, полученной от испытуемого, или ограничение ее распространения кругом лиц, о котором испытуемый был заранее осведомлен.

**Коррекционность психодиагностической методики** — возможность методики указать перспективы и основные пути коррекции умственного развития индивида, обследованного с ее помощью.

**Коэффициент интеллектуальности** - количественный показатель теста интеллекта, указывающий на успешность его выполнения испытуемым по сравнению с выборкой, на которой происходила стандартизация теста.

**Креативность** - особый вид способностей, проявляемых в успешности творческой деятельности.

**Малоформализованные методики** - методики, не имеющие строго определенных правил использования. они в большей степени основаны на профессиональном опыте, психологической интуиции самого психодиагноста.

**Метод наблюдения** — преднамеренное и целенаправленное восприятие, обусловленное задачей исследования.

**Научное наблюдение** - наблюдение, осуществляемое на основе продуманного плана, тщательной предварительной подготовки. характеризуется постановкой проблемы, выбором ситуаций для наблюдения, определением психологических качеств или особенностей поведения, которые должны стать объектом наблюдения, разработанной системой фиксации и записи результатов.

**Надежность** — точность психодиагностических измерений, а также стабильность и устойчивость их результатов по отношению к действию различных посторонних факторов.

**Номотетический подход в психодиагностике** - направленность психодиагностического обследования на оценку личности с помощью стандартного набора черт с целью определения ее сходства с другими людьми, для того чтобы выявить, как в психике отдельного человека проявляются общие закономерности.

**Опросник** — более или менее стандартизированная процедура получения информации, заключающаяся в предъявлении испытуемому вопросов в письменном виде и основанная на определенном способе интерпретации его ответов.

**Прагматическая валидизация методики** - проверка методики с точки зрения ее практической эффективности, значимости, полезности, доказательство, что измеряемое свойство проявляется в определенных жизненных ситуациях, в определенных видах деятельности.

**Проективная техника** — группа методик, предназначенных для диагностики личности. для них характерен глобальный подход к оценке личности, а не выявление отдельных ее черт. наиболее существенным признаком является использование в них неопределенных стимулов, которые испытуемый должен сам дополнять, интерпретировать, развивать и т. д. при этом происходит проекция (перенос) психических свойств испытуемого на материал задания, что позволяет выявить его скрытые личностные особенности.

**Процентиль**— процент испытуемых из выборки стандартизации, который получили равный или более низкий балл, чем балл данного испытуемого.

**Психологическая диагностика** - наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических и психофизиологических особенностей людей, а также об использовании этих методов в практических целях.

**Психометрия** — область психологической диагностики, связанная с теорией и практикой измерений в психологии. выступает как методологическая дисциплина, обосновывающая требования к измерительным психодиагностическим методам.

**Психосемантика** — область исследований психологии, изучающая строение, функционирование и развитие индивидуальной системы значений человека, которая опосредует процессы восприятия, памяти, мышления и пр.

**Психосемантические методы диагностики** - особая группа методов, направленных на изучение индивидуального сознания личности посредством анализа индивидуальных систем значений, функционирующих в обыденном сознании, через призму которых происходит восприятие субъектом себя и окружающих людей.

**репертуарные решетки** - особый класс методик для изучения системы индивидуальных представлений, в котором в процессе диагностирования происходит заполнение матрицы (решетки) субъективными оценками определенной, предложенной психологом группы объектов(элементов).

**Репрезентативность** — представленность свойств более широкого множества объектов в свойствах подмножества.

**Репрезентативная выборка** - выборка испытуемых, вероятностные свойства которой должны совпадать или быть близкими к свойствам генеральной совокупности.

**Рестандартизация** — экспериментальное исследование, направленное на пересмотр тестовых норм, проводимое чаще всего вследствие переноса методики в социокультурную среду, отличную от той, для которой методика разрабатывалась, или по причине устаревания методики.

**Рефлексия** — процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

**Семантического дифференциала метод** - один из способов построения субъективных семантических пространств, в котором измеряемые объекты (понятия, изображения, отдельные предметы и т. п.) оцениваются по ряду биполярных градуальных шкал, полюса которых заданы с помощью антонимов. разработан в 1955 г. группой американских психологов во главе с ч. огудом.

**Социальная желательность** - стремление испытуемого давать о себе социально одобряемую, желательную информацию, приводящее к ошибкам в постановке психологического диагноза.

**Социально-психологический норматив** - система требований, которые общество предъявляет к психическому развитию каждого из его членов; понятие введено к. м. гуревичем.

**Способности** — индивидуально-психологические особенности, определяющие успешность выполнения деятельности или ряда деятельностей, не сводящиеся к знаниям и навыкам и обуславливающие быстроту и легкость их приобретения.

**Способности общие** - способности, обеспечивающие успешность ряда основных, ведущих форм человеческой деятельности.

**Способности специальные** - индивидуально-психологические особенности, обеспечивающие успешность выполнения отдельных конкретных видов деятельности (музыкальной, математической, организаторской и т. д.).

**Стандартизация** — унификация процедуры проведения и оценки выполнения диагностического испытания.

**Статистическая норма** - средний диапазон значений на шкале измеряемого свойства. нормой является близость значений к показателю, который характеризует статистически среднего индивида. при нормальном распределении статистическая норма описывается как среднее плюс/минус сигма, или стандартное отклонение.

**Теоретическая валидизация методики** - доказательство, что методика измеряет именно то свойство, качество, которое она по замыслу исследователя должна измерять.

**Тесты** — стандартизированные и обычно краткие и ограниченные во времени испытания, предназначенные для установления количественных и качественных индивидуально-психологических различий между людьми.

**Тесты достижений** — тесты, направленные на оценку усвоения испытуемым конкретных знаний, умений и навыков, приобретенных в результате определенного курса обучения или тренировки.

**тесты интеллекта** — особый класс тестов, направленных на измерение и оценку общего уровня когнитивного развития индивидов при решении ими широкого круга мыслительных задач.

**Тесты креативности** — тесты, направленные на выявление некоторых факторов творческих достижений, относящиеся к таким параметрам мышления, как гибкость, беглость, оригинальность, изобретательность.

**Тесты критериально-ориентированные** - особый тип тестов, предназначенных для определения содержания деятельности индивида и уровня его достижений по отношению к объективному критерию (например, требованиям, задаваемым учебной программой).

**Тесты способностей** — тип методик, предназначенных для оценки возможностей индивида в овладении знаниями, навыками, умениями в различных областях — математике, технике, литературе, в разнообразных видах художественных деятельностей.

**Тесты моторных способностей** - тесты, предназначенные для измерения и оценки моторных характеристик, таких, как точность и скорость движений, ловкость движений, координация и

температура двигательных реакций, точность распределения мышечного усилия при решении двигательных задач.

**Тесты профессионализованных способностей** — тесты, выявляющие индивидуально-психологические особенности, способствующие успешному выполнению определенных видов деятельности (художественной, музыкальной, канцелярской и пр.).

**Тесты, свободные от влияния культуры** - тесты интеллекта, разрабатывавшиеся с целью исключить влияние культурных различий испытуемых на результаты выполнения.

**Тесты сенсорных способностей** - тесты, предназначенные для измерения и оценки особенностей сенсорной сферы психики (ощущений и восприятия).

**Тесты технических способностей** - тесты, направленные на измерение и оценку психологических особенностей, проявляемых в работе с оборудованием и отдельными взаимодействующими механизмами; чаще всего под этими особенностями имеются в виду техническое мышление и техническая осведомленность.

**Формализованные методики** - это такие группы методик, в основе которых лежит соблюдение достаточно строгих и сформулированных в явной форме правил. для них характерна определенная регламентация, процедуры испытания (точное соблюдение инструкций, строго определенные способы предъявления стимульно-го материала, невмешательство исследователя в деятельность испытуемого и др.), стандартизация (установление единообразия проведения обработки и представления результатов диагностических экспериментов), надежность и валидность.

**Черта личности (диспозиция)** - внутренняя относительно устойчивая предрасположенность индивида к определенному поведению в определенном классе ситуаций, складывающаяся в силу определенных потребностей, мотивов, интересов, склонностей, установок.

**Шкалирование** — метод вынесения субъективных оценок объекта по какому-то признаку с использованием шкал, образованных с помощью числовых, словесных или графических градаций.

**Шкалирование многомерное** - процедуры количественно-статистической обработки субъективных оценок, позволяющие учитывать одновременно не один параметр одного стимула, а множество параметров многих стимулов.

### **Примеры вопросов устного опроса**

1. Предмет психодиагностики
2. Типы психодиагностических ситуаций
3. История возникновения и развития психодиагностики
4. Становление отечественной психодиагностики
5. Современное состояние психодиагностики
6. Основные подходы к классификации психодиагностических методик
7. Типы психодиагностических методик и их характеристики
8. Диагностические возможности и ограничения тестов
9. Диагностические возможности опросников

10. Компьютерная психодиагностика
11. Требования к измерительным методам (тестам)
12. Требования к экспертным методам
13. Требования к психодиагностической литературе и методическим материалам
14. Требования к пользователям психодиагностических методик: профессиональным психологам
15. Требования к пользователям психодиагностических методик: специалистам смежникам
16. Профессионально-этические проблемы в психодиагностике
17. Этический кодекс психолога-психодиагноста
18. Соотношение психодиагностики и психометрики
19. Стандартизация психодиагностических методик. Понятие нормы
20. Внутригрупповые нормы
21. Измерение в психологии. Виды измерительных шкал, применяемых в психологии и психодиагностике
22. Критериальные нормы. Критериально-ориентированное тестирование.
23. Возрастные нормы.
24. Надежность психодиагностических методик. Типы надежности
25. Валидность методик. Типы валидности. Основное психометрическое соотношение
26. Принципы адаптации зарубежных методик
27. Сущность организационной диагностики
28. Внутренняя диагностика
29. Внешняя диагностика
30. Опишите оценочные процедуры, адекватные для анализа разных систем управления организацией.
31. Что такое критерии надежности, валидности в психодиагностических процедурах?
32. Перечислите основные виды оценочных шкал, проанализируйте их преимущества и недостатки.
33. Какие методы оценки применяются при оценке персонала в организации?
34. Оценочное собеседование. Для чего предназначена данная процедура?
35. Охарактеризуйте различные методы оценки персонала. Проанализируйте сильные и слабые стороны каждого метода.
36. Охарактеризуйте этапы внедрения системы оценки персонала в организации. Какие сложности могут возникнуть при внедрении системы оценки?
37. В чем состоит специфика деятельности ассесмент-центра? Каковы требования к подготовке наблюдателей ассесмент-центра?



38. Объясните, как связаны результаты оценки рабочих мест и разработка должностных инструкций.
39. Как анализ кадровой ситуации на рынке труда в отрасли и в регионе влияет на комплектацию кадрового состава организации?
40. Объясните, в чем специфика компетентностного подхода к оценке персонала.
41. Когда эффективно применение оценки результативности, а когда – оценки компетенций?
42. Объясните различия между понятиями «компетенция» и «компетентность». Что такое «компетенции работника» и «компетенции рабочего места»?
43. Опишите процесс разработки и внедрения модели компетенций в организации. Каким критериям должна соответствовать корпоративная модель компетенций?
44. Каковы различия в компетенциях руководителей разных уровней управления? Возможно ли развитие лидерских компетенций в отрыве от организации, где предполагается применение этих компетенций?

## 5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

### 5.1. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Экзамен проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

- 1.Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

### 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-2.2.	Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	Нахождение определенного количества способов решения задач, определенных в рамках поставленной цели проекта, исходя из существующих ограничений

ОПК-1.2.	Применяет знания методологических основ психологии в контексте психологических исследований	Студент самостоятельно на основе системно-динамического подхода к исследованию высших психических функций характеризует физиологические механизмы, лежащие в основе конкретной психической деятельности
ПКо ОС-2.2.	Применяет психологической практики при потребности в психологических услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников	Студент самостоятельно на основе запроса руководства организации формулирует психологическую проблему, используя уточненную типовую программу психологической помощи в полном объеме ее реализовать, успешно с использованием эффективных методов и технологий разрешает психологические трудности возникающие в разнообразных организационных структур у различных категорий специалистов.

### 5.3. Показатели и критерии оценивания текущих и промежуточных форм контроля

<i>Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)</i>	<i>Показатели оценки</i>	<i>Критерии оценки</i>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> <li>Корректность и полнота ответов</li> </ul>	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 12 баллов  Правильный, но не аргументированный ответ – 10 баллов  Неверный ответ – 0 баллов</p> <p>Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 балла  Правильный, но не аргументированный ответ – 6 балла  Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос:  Правильный ответ – 5 балл;  Неправильный ответ – 0 баллов  Максимум 24 балла за семестр</p>
Практические задания	<p>правильность выполнения задания;  оригинальность решений;  вовлеченность студента в процесс подготовки решения</p>	<p>5-4 баллов</p> <p>выступление характеризует попытку серьезного предварительного анализа (правильность предложений, подготовленность, аргументированность и т.д.). внимание обращено на определенный круг вопросов, который требует углубленного обсуждения.</p> <p>продемонстрировано владение категориальным аппаратом, стремление давать определения, выявлять содержание понятий.</p> <p>продемонстрировано умение логически мыслить, точки зрения, высказанные ранее, подытоживаются и приводят к логическим выводам.</p> <p>Предложены нестандартные решения и альтернативы, которые раньше оставались без внимания.</p> <p>предложен определенный плана действий или план воплощения решения.</p> <p>определены существенные элементы, которые должны учитываться при анализе данного кейса.</p> <p>принято заметное участие в обработке количественных данных, проведении расчетов.</p> <p>подведены итоги обсуждения.</p> <p>3-1 балла</p> <p>было сформулировано и проанализировано большинство</p>

		<p>проблем, имеющихся в кейсе;          проведено максимально возможное количество расчетов;          были сделаны собственные выводы на основании информации о кейсе, которые отличаются от выводов других бакалавров;          были продемонстрированы адекватные аналитические методы для обработки информации;          составленные документы по смыслу и содержанию отвечают требованиям;          приведенные в итоге анализа аргументы находятся в соответствии с ранее выявленными проблемами, сделанными выводами, оценками и использованными аналитическими методами.          0 баллов          Дает неверные ответы, делает неверные выводы и не отвечает на вопросы по кейсу. Не может продемонстрировать достаточного владения материалом курса и литературой по курсу.</p>
Собеседование по терминам	Корректность, точность и полнота ответов	Точное описание и характеристика термина - до 7 баллов за опрос. Максимум 14 баллов
Экзамен	<p>В соответствии с бально-рейтинговой системой на промежуточную аттестацию отводится 40 баллов.</p> <p>В билете содержится 2 вопроса и ситуационная задача (кейс).</p> <p>Вопросы - по 15 баллов каждый</p>	<p>10-15 баллов – получены полные и исчерпывающие ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Усвоены основные понятия и их особенности, присутствует умение правильно определять специфику соответствующих отношений, способность принимать быстрые и нестандартные решения. Грамотность и стилистика изложения материала.</p> <p>5-10 получены стандартные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете., Усвоены основные понятия и их особенности, присутствует умение правильно определять специфику соответствующих отношений, , однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>1-5 балла – неполное раскрытие основного содержания вопроса билета</p> <p>0 - ответы на предложенные в билете вопросы отсутствуют, либо даны неверно. Студент не знает основных понятий и категорий, а также не имеет отчетливого представления о предмете, системе и структуре дисциплины.</p>

## Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

### Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет и задачи психодиагностики.
2. Понятие психологического диагноза, уровни психологического диагноза.
3. Соотношение психодиагностики с дифференциальной психологией, психометрикой, тестологией, практической психологией.
4. Различие задач исследования и обследования.
5. Типы психодиагностических ситуаций.
6. История возникновения психодиагностики и ее развитие.
7. Основные подходы к классификации психодиагностических методик: по степени формализованности, по способу проведения, по характеру стимульного материала, по форме ответа, в зависимости от используемого материала.
8. Основные типы психодиагностических методик: индивидуальные, групповые,

вербальные, невербальные, бланковые, аппаратурные, тесты, тесты-опросники, проективные техники. Компьютерная психодиагностика.

9. Требования к измерительным методам (тестам).
10. Требования к экспертным методам.
11. Требования к психодиагностической литературе и методическим материалам.
12. Требования к пользователям методик: профессиональным психологам и специалистам-смежникам.
13. Этические проблемы психодиагностики.
14. Этический кодекс психолога-диагноста.
15. Стандартизация психодиагностических методик.
16. Понятие нормы.
17. Виды и границы применения диагностических норм.
18. Понятие репрезентативности.
19. Действия по построению тестовых норм и проверке их репрезентативности.
20. Понятие надежности психодиагностических методик.
21. Типы надежности.
22. Действия при проверке надежности методик.
23. Понятие валидности психодиагностических методик.
24. Типы валидности.
25. Достоверность самоотчета.
26. Порядок проверки валидности.
27. Технология создания и адаптации зарубежных методик.
28. Место и роли психолога в организации.
29. Задачи психолога на предприятии: работа с кадрами, организация труда, организационное управление и социальное планирование.
30. Понятие и цели организационной диагностики.
31. Источники и пути получения данных в организации.
32. Принципы организационной диагностики.
33. Диагностика состояния организации.
34. Экспресс-диагностика.
35. SWOT-анализ. PEST-анализ.
36. Шкала организационных парадигм Л. Константайна.
37. Технологический анализ.
38. Специфика проведения фокус-групп и глубинных интервью в организации.
39. Виды фокус-групп.

40. Требования к интервьюеру (модератору).
41. Формы контроля работы интервьюера.
42. Методы оценки профессионального и личностного потенциала персонала: собеседование, интервью, психодиагностика, анализ резюме, биографические и интерактивные методы. Адаптация персонала в организации.
43. Аттестация персонала: задачи и методы.
44. Планирование карьеры.
45. Методы обучения персонала.
46. Виды обучения.
47. Общая характеристика тренинга как метода интерактивного обучения.
48. Компетентностный подход в оценке персонала.
49. Понятия «компетенция» и «компетентность».
50. Виды компетенций.
51. Критерии разработки модели компетенций.
52. Этапы проектирования модели компетенций.
53. Диагностические процедуры, применяемые при составлении модели компетенций.
54. Барьеры при внедрении компетентностного подхода в организации.

### **Примеры Кейс-задач.**

Ситуация 1. Заказчик – классный руководитель 6-го класса. Запрос: «С классом работать просто невыносимо, постоянные конфликты, многие предметники жалуются, дети оговариваются, домашние задания не выполняют, их практически невозможно организовать на какое-нибудь мероприятие». Составьте оптимальную диагностическую программу и обоснуйте свой выбор.

Ситуация 2. Заказчик – классный руководитель 2-го класса. Запрос: «В целом класс ровный, но пара-тройка ребят долго вработывается, много отвлекается и быстро устает, из-за них темп работы всего класса страдает». Составьте оптимальную диагностическую программу и обоснуйте свой выбор.

Ситуация 3. Заказчик – бабушка подростка 14-ти лет. Запрос: «Ребенок долго собирается, много отвлекается и быстро устает, постоянно хочет спать, очень много времени проводит за компьютером, учеба ему не дается, а скоро ГИА, что нам делать?». Составьте оптимальную диагностическую программу и обоснуйте свой выбор.

### ***Шкала оценивания***

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов).

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована

с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета. Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине. Схема расчетов является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

40 баллов - на промежуточную аттестацию

40 баллов - на работу на семинарских занятиях

20 баллов - на посещаемость занятий

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии.

Обучающийся, набравший в ходе текущего контроля в семестре от 51 до 60 баллов, по его желанию может быть освобожден от промежуточной аттестации.

На основании Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС в институте принята следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

#### **Расчет итоговой рейтинговой оценки:**

Количество баллов	Оценка	
	прописью	буквой
96-100	отлично	А
86-95	отлично	В
71-85	хорошо	С
61-70	хорошо	D
51-60	удовлетворительно	Е

*Таблица 9*

Перевод балльных оценок в академические отметки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»

- «Отлично» (А) - от 96 по 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.

- «Отлично» (В) - от 86 по 95 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

- «Хорошо» (С) - от 71 по 85 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Хорошо» (D) - от 61 по 70 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных

заданий выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Удовлетворительно» (Е) - от 51 по 60 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 45 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время зачета обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

*Таблица 8*

При проведении промежуточной аттестации в устной или письменной форме с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 5 (см. выше).

#### **При проведении промежуточной аттестации в СДО**

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа**

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;
- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

## **6. Методические материалы по освоению дисциплины**

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с соответствующими темами, материал по которым содержится в указанной в данной рабочей программе основной литературе. При подготовке ответов на контрольные вопросы по теме, а также при выполнении тренировочных заданий по уже пройденной теме, студенты используют рекомендованную в



данной рабочей программе дополнительную литературу.

При посещении лекций студент обязан вести конспект и при проведении контроля предоставление преподавателю конспектов лекций является обязательным.

Проведение семинарских занятий предполагает активное обсуждение предлагаемых вопросов. Для этого всем студентам необходимо готовиться к каждому семинару, используя предлагаемые источники из списка основной литературы.

Помимо этого, для каждого семинарского занятия ряд студентов готовят доклады, цель которых более глубоко раскрыть изучаемые темы за счет привлечения дополнительных источников, поиск которых осуществляют сами студенты на основе использования фондов библиотеки СЗИУ РАНХиГС и других общедоступных библиотек города, а также электронных информационных баз в интернет-классе научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС, а также электронной полнотекстовой базы журнальных статей «Интегрум» с сайта научной библиотеки СЗИУ РАНХиГС.

Выбор темы доклада определяется самим студентом в рамках предлагаемой к обсуждению общей темы семинарского занятия. Тема и структура доклада согласовывается с преподавателем. Помимо теории вопроса в рамках доклада студенту необходимо отразить практические аспекты ее применения, продемонстрировав не только свои знания, но и умение использовать их для решения практических задач.

При подготовке к аудиторным занятиям студенты должны ознакомиться с контрольными вопросами по теме, а также выполнить тренировочные задания по уже пройденной теме.

По мере изучения дисциплины преподавателем могут проводиться письменные работы, цель которых оценить, насколько успешно студентом усвоены материалы лекций, семинарских занятий, а также насколько эффективно проводится им самостоятельная работа, предусмотренная учебным планом.

#### **Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий**

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного или правильных ответов.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

#### **Собеседование по терминам.**

Словарь терминов составляется в отдельной тетради. При подготовке словаря терминов студент использует литературу из списка основной и дополнительной литературы, а также материалы лекций. Проверка данного вида работы осуществляется дважды семинарском занятии путем собеседования по терминам: каждый студент должен без дополнительного времени на подготовку дать определение не менее чем 10 терминам (на выбор преподавателя) из списка терминов.

#### **Методические рекомендации по выполнению кейс-заданий**

Кейс-задача, кейс (case) – это конкретная практическая ситуация, рассказывающая о той или иной психологической ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ психологической ситуации целесообразно начинать с выявления причин поставленной проблемы;

Корректная постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости правовой формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации – психологических альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление норм решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе решения нужно опираться как на исторический анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на правовой анализ необходимости осуществления решений;

При составлении процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать?

## **7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **7.1. Основная литература.**

1. Карандашев, В. Н. Методология и методы психологического исследования. Выполнение квалификационных работ : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / В. Н. Карандашев. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 132 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-06897-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/442049>
2. Сперанская, А. В. Методология и методы социально-психологического исследования : учебное пособие / А. В. Сперанская ; Федер. служба исполн. наказаний, Вологод. ин-т права и экономики. - Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2018. - 180 с. - ISBN 978-5-94991-438-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1229057>
3. Басовский, Л. Е. Основы научных исследований : учебник / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 257 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1192099. - ISBN 978-5-16-016586-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1192099>

### **7.2. Дополнительная литература.**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб, 2009.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб, 2001.
3. Мескон М.Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – Киев, 2012.
4. Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А. Оценка персонала в современных организациях. – М., 2009.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб, 2003.

6. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Волков Б.С. Методология и методы психологического исследования [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Волков Б.С., Волкова Н.В., Губанов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2015.— 383 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/36747.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2002.
9. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М., 2006.
10. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб, 2002.
11. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб, 2002.
12. Социальная психология. Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. – М., 2006.
13. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / под ред. Т.Ю. Базарова. – М., 2000.
14. Шкляр М.Ф. Основы научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Шкляр М.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 208 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/60482.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

Не используются.

### **7.4. Интернет-ресурсы**

1. Электронно-библиотечная система «Айбукс»
2. Электронная библиотека ИД «Гребенников»
3. East View Information Services, Inc. (Ист-Вью)
4. Энциклопедии и справочники компании Рубрикон
5. Polpred.com Обзор СМИ.
6. EBSCO Publishing - доступ к журналам таких издательств как Blackwellpublishers, Springer,
7. Elsevier, Harvard business school, Taylor and Francis, Academy of Management, Transaction publishers, American institute of physics, University of california press и многие другие.
8. Мировое издательство Emerald Journals Premier - электронное собрание рецензируемых журналов по всем основным дисциплинам менеджмента

9. Архив научных журналов 2011 Cambridge Journals Digital Archive Complete Collection издательства Cambridge University Press: <http://journals.cambridge.org/action/displaySpecialPage?pageId=3092&archive=3092>
10. Международное издательство SAGE Publications (штаб-квартиры в США, Великобритании (Лондон), Индии)
11. Американское издательство Annual Reviews
12. Oxford Journals Archive - архив политематических научных журналов издательства Oxford University Press.
13. T&F 2011 Journal Archives Collection - архив научных журналов издательства Taylor and Francis.
14. The American Association for the Advancement of Science (AAAS) - цифровой архив статей журнала Science.
15. Nature journal Digital archive - цифровой архив журнала Nature издательства Nature Publishing Group.
16. <http://azps.ru/tests> – психологический инструментарий
17. <http://vsetesti.ru> – психологический инструментарий
18. <http://psylist.net/praktikum> - психологический инструментарий
19. <http://azps.ru/articles/org/> - статьи по лидерству, менеджменту, мотивации
20. <http://www.hr-zone.net/index.php?mod=articles&go=view&id=68> – социально-экономические истоки индустриальной психологии, организационная психология
21. <http://www.assessment.ru/aw/Orgpsy> - материалы по организационной психологии и психологии труда

#### **7.5. Иные источники.**

Не используются.

#### **8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов.