

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.05.2026 16:13:05
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

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

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.03.01.- Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Психология управления

(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Федоренко Виктория Валерьевна, к.п.с.н., доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

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 №1 от «27» августа 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

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

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код комп етенц ии **	Наименован ие Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образователь ный результат **
<p>На основе результатов Форсайт-сессии сессии кафедры СТ СЗИУ-филиала РАНХ от 10.09.2021г.</p> <p>ОТФ/ -Психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности;</p> <p>ТФ/ -Психологическое консультирование субъектов организационно-управленческой деятельности (работников организации) по вопросам карьерного роста и профессионального развития</p> <p>ТД/ -Моделирование индивидуальной карьерной траектории сотрудников организации. - Проектирование программ обучения персонала, основанных на современном психологическом знании.</p>	УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.2.	Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	УК ОС -2.2. 3-1 Знает теоретические и практические положения диагностики УК ОС -2.2. У-1 Умеет осуществлять оценку по количественным показателям ресурсов
	ОПК-1	Способен осуществлять научные исследования в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.2.	Применяет знания методологических основ психологии в контексте психологических исследований	ОПК-1.2. 3-1. Знает принципы единства психических и физиологических процессов и на этой основе способен сформулировать гипотезу о морфофункциональном субстрате конкретных психических функций ОПК-1.2. У-1 Умеет учитывать специфику влияния ситуации на поведение человека
	ПКо ОС-2	Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и	ПКо ОС-2.2.	Применяет психологической практики при потребности в психологических	ПКо ОС-2.2. 3-1. Знает о приемах организационного

		сопровождения деятельности организаций и их сотрудников с использованием психологических методов и технологий		услугах и их реализации для организаций разного типа и их сотрудников	консультирования; о базовых стандартах коммуникации в организации при проведении диагностических работ и интервенций. ПКo OC-2.2. У-1 Умеет выявить психологические проблемы в организации, уточнить с учетом условий реализации практической деятельности программу оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организаций и их сотрудников
--	--	---	--	---	--

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая объем дисциплины: 4,00 з.е., 144 ак. час., 108 астр. час.

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий 46 ак. час., из них 20 ак. час. на лекции, 24 ак. час. на практические занятия, 2 ак. час. на консультации.

36 ак. час. на контроль.

62 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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).

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

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак. час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)			СРкр	СРэк	СР		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ					Катт эк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Тема 1	Психодиагностика как наука и практическая деятельность	11	2		2								7	О*, Д**, ПЗ***, СТ****, Т*****
Тема 2	Классификация психодиагностических методик	11	2		2								7	О, Д, ПЗ, СТ, Т
Тема 3	Социальные и профессионально-этические аспекты психодиагностики	12	2		2								8	О, Д, ПЗ, СТ, Т
Тема 4	Психометрические основы психодиагностики	14	4		2								8	О, Д, ПЗ, СТ, Т
Тема 5	Основы организационной диагностики	16	4		4								8	О, Д, ПЗ, СТ, Т
Тема 6	Методы организационной	14	2		4								8	О, Д, ПЗ, СТ, Т

	диагностики													
Тема 7	Кадровый мониторинг в организации	14	2			4							8	О, Д, ПЗ, СТ, Т
Тема 8	Модель компетенций и диагностика уровня их развития	14	2			4							8	О, Д, ПЗ, СТ, Т
Промежуточная аттестация		38						2	36					экзамен
Итого		144	20			24		2	36				62	

О* – устный опрос

Д** - доклад

СТ****- собеседование по терминам

ПЗ*** – проблемное задание

Т****- тестирование

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);

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

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение. Психодиагностика как наука и практическая деятельность - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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 - УК ОС-2.2., ОПК-1.2., ПКo ОС-2.2.

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. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.33 «Методика и проведение психологических исследований в организации» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному

кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

О – устный опрос, СТ – собеседование по терминам, Т – тестирование, Д – доклад, ПЗ – проблемное задание

Тема 1. Психодиагностика как наука и практическая деятельность
Вопросы устного опроса

1. Предмет психодиагностики
2. Типы психодиагностических ситуаций
3. История возникновения и развития психодиагностики
4. Становление отечественной психодиагностики
5. Современное состояние психодиагностики

Вопросы для собеседования по терминам

1. Психологическая диагностика — как определяется эта наука и какова ее основная цель?
2. Психологический диагноз — что представляет собой результат диагностического обследования и для каких целей он предназначен?
3. Идиографический подход — в чем заключается специфика описания личности при данном подходе?
4. Номотетический подход — на что направлен данный подход и какова его главная задача при оценке личности?
5. Интроспекция — какой метод исследования и познания человеком самого себя подразумевается под этим термином?

Тестовые вопросы

1. Что является предметом психодиагностики как науки?
 - А. Закономерности психического развития в онтогенезе
 - Б. Индивидуально-психологические особенности человека и методы их выявления
 - В. Методы лечения психических расстройств
 - Г. Межличностные отношения в группе
2. Что из перечисленного является результатом психодиагностического обследования, предназначенным для практического применения?
 - А. Психологический эксперимент
 - Б. Психологический диагноз
 - В. Психический процесс
 - Г. Житейское обобщение
3. Ситуация, в которой участие в обследовании является добровольным, а сам человек выступает в роли клиента, желающего получить информацию о себе — это:
 - А. Ситуация экспертизы
 - Б. Ситуация административного контроля
 - В. Ситуация консультирования
 - Г. Ситуация принудительного освидетельствования
4. Какой подход в психодиагностике нацелен на описание уникальности личности?
 - А. Номотетический
 - Б. Идиографический
 - В. Психометрический
 - Г. Биографический
5. Как соотносятся задачи исследования и обследования?
 - А. Исследование всегда направлено на получение новых знаний, а обследование — на решение конкретной практической задачи
 - Б. Это тождественные понятия

В. Исследование проводится только на животных, а обследование — на людях

Г. Обследование направлено на получение новых знаний, а исследование — на решение практических задач

Темы докладов

1. История возникновения и развития психодиагностики: от древности до научного этапа.

2. Вклад Френсиса Гальтона в становление психологического тестирования.

3. Этапы и особенности становления отечественной психодиагностики в XX веке.

4. Современное состояние психодиагностики: тренды, цифровизация, новые вызовы.

5. Проблема соотношения психологического диагноза и житейского знания о человеке.

Проблемные задания

Проблемное задание 1: Руководитель крупной компании просит психолога провести диагностику потенциального сотрудника для приема на работу (ситуация отбора). Кандидат приходит на обследование, понимая, что от результатов зависит его трудоустройство.

Вопрос: К какому типу психодиагностических ситуаций относится данный случай (исследование/обследование, клиент/экспертиза)? Как тип ситуации повлияет на поведение испытуемого и стратегию работы психолога?

Проблемное задание 2: Студентка-психолог пишет курсовую работу о связи мотивации и успеваемости у школьников. Для сбора данных она приходит в класс, где дети добровольно и анонимно заполняют опросники.

Вопрос: Чем задачи студентки (исследование) отличаются от задач практического психолога, работающего с запросом школы (обследование)? Как изменилась бы процедура, если бы это было обследование по запросу администрации?

Тема 2. Классификация психодиагностических методик

Вопросы устного опроса

1. Основные подходы к классификации психодиагностических методик
2. Типы психодиагностических методик и их характеристики
3. Диагностические возможности и ограничения тестов
4. Диагностические возможности опросников
5. Компьютерная психодиагностика

Вопросы для собеседования по терминам

1. Формализованные методики — на чем основаны эти методики и какие требования к ним предъявляются?

2. Малоформализованные методики — чем они отличаются от формализованных и на что опирается диагност при их использовании?
3. Тесты — дайте определение теста как метода и укажите их ключевые характеристики.
4. Опросник — какова структура этого метода и на чем основана интерпретация ответов испытуемого?
5. Проективная техника — в чем заключается главный признак этой группы методик и за счет чего выявляются скрытые особенности личности?
6. Компьютерные методики — что является отличительной чертой проведения диагностики с помощью этого типа методик?
7. Контрольный список прилагательных — как устроен этот метод и что требуется сделать испытуемому?

Тестовые вопросы

1. Какой тип методик характеризуется глобальным подходом к оценке личности и использованием неопределенных стимулов?
 - А. Тесты интеллекта
 - Б. Опросники
 - В. Проективные техники
 - Г. Аппаратурные методики

2. Что из перечисленного относится к достоинствам компьютерной психодиагностики?
 - А. Полное отсутствие искажений результатов
 - Б. Высокая скорость обработки данных и автоматизация подсчета результатов
 - В. Возможность использовать только проективные методики
 - Г. Отсутствие необходимости в стандартизации

3. К какому типу методик относят тесты-опросники?
 - А. Проективные
 - Б. Малоформализованные
 - В. Аппаратурные
 - Г. Формализованные

4. Главное ограничение тестов как метода диагностики заключается в:
 - А. Невозможности группового проведения
 - Б. Высокой вероятности получения социально желательных ответов и сведения результата к формальным баллам
 - В. Длительности проведения (часы)
 - Г. Отсутствии количественных показателей

5. По какому основанию методики делятся на бланковые, аппаратурные и компьютерные?
 - А. По степени формализованности
 - Б. По форме ответа

В. В зависимости от используемого материала (материалу)

Г. По характеру стимульного материала

Темы докладов

1. Сравнительный анализ диагностических возможностей и ограничений тестов способностей и тестов достижений.
2. Проективные методики: теоретические основы, классификация, достоинства и недостатки.
3. Компьютерная психодиагностика: перспективы развития, этические аспекты и проблема "компьютерной тревожности".
4. Классификация опросников: личностные, биографические, опросники состояний.
5. Вербальные и невербальные методики: особенности применения в кросс-культурных исследованиях.

Проблемные задания (кейсы)

Проблемное задание 1: Психологу необходимо оценить уровень тревожности у детей 5-6 лет для коррекционной программы.

○ *Вопрос:* Какие типы методик (опросник, проективная методика, тест) будут наиболее адекватны для этого возраста? Почему проективные методики могут дать больше информации, чем стандартизированный опросник в данном случае? Аргументируйте выбор.

Проблемное задание 2: Для исследования мотивации персонала в компании психолог использует анонимный опросник. Однако результаты показывают, что практически у всех сотрудников "идеальная" мотивация, что противоречит реальной ситуации (высокая текучесть).

○ *Вопрос:* С каким ограничением метода столкнулся психолог? Как можно скорректировать программу диагностики, чтобы получить более достоверные данные (какой метод добавить)?

Тема 3. Социальные и профессионально-этические аспекты психодиагностики

Вопросы устного опроса

1. Требования к измерительным методам (тестам)
2. Требования к экспертным методам
3. Требования к психодиагностической литературе и методическим материалам
4. Требования к пользователям психодиагностических методик: профессиональным психологам
5. Требования к пользователям психодиагностических методик: специалистам-смежникам
6. Профессионально-этические проблемы в психодиагностике
7. Этический кодекс психолога-психодиагноста

Вопросы для собеседования по терминам

1. Конфиденциальность — какие обязательства налагает на психодиагноста эта этическая норма?
2. Социальная желательность — к каким искажениям в постановке диагноза может привести это стремление испытуемого?
3. Диссимилиация — чем это сознательное поведение отличается от простого нежелания участвовать в обследовании?
4. Репрезентативность выборки — что должна отражать выборка испытуемых по отношению к генеральной совокупности?
5. Рестандартизация — в каких случаях и с какой целью проводится это экспериментальное исследование?

Тестовые вопросы

1. Согласно этическому кодексу, психолог-диагност обязан:
А. Сообщать результаты диагностики всем заинтересованным лицам
Б. Передавать методики для использования любым желающим
В. Обеспечивать конфиденциальность полученной информации
Г. Проводить диагностику только с использованием компьютерных программ
2. Кто имеет право использовать психодиагностические методики, требующие знаний в области психометрики?
А. Любой специалист смежной профессии (педагог, врач)
Б. Только профессиональные психологи, имеющие соответствующую подготовку
В. Руководители организаций
Г. Студенты любых вузов
3. Какое требование предъявляется к измерительным методам (тестам)?
А. Наличие яркого и красочного оформления
Б. Обязательное наличие надежности и валидности
В. Краткость инструкции (не более 2 слов)
Г. Возможность проведения в любой обстановке
4. Ситуация, когда испытуемый намеренно преуменьшает свои проблемы, чтобы выглядеть лучше, называется:
А. Апперцепция
Б. Симуляция
В. Диссимилиация
Г. Аггравация
5. Что должен сделать психолог, обнаружив, что зарубежный тест, переведенный на русский язык, дает иные результаты, чем в оригинале?
А. Продолжать использовать его, так как это классика
Б. Провести рестандартизацию и адаптацию методики

В. Изменить ключи вручную, чтобы они соответствовали ожиданиям

Г. Отказаться от диагностики

Темы докладов

1. Этический кодекс психолога-диагноста: основные принципы и проблемы их реализации.
2. Проблема информированного согласия в психодиагностике.
3. Ответственность психолога за использование невалидных или устаревших методик.
4. Этические дилеммы при диагностике детей и подростков: права ребенка и запрос родителей.
5. Требования к специалистам-смежникам (педагогам, врачам), использующим психодиагностические данные.

Проблемные задания

Проблемное задание 1: Руководитель отдела кадров, не имеющий психологического образования, просит у психолога тексты методик и ключи к ним, чтобы самостоятельно проводить отбор персонала, когда психолога нет на месте.

○ *Вопрос:* Нарушит ли психолог этические нормы, если передаст методики? Как должен поступить психолог согласно требованиям к пользователям методик и профессиональной этике?

Проблемное задание 2: Психолог проводит исследование в школе. Директор требует предоставить ему результаты диагностики всех учеников с указанием фамилий, чтобы использовать их для "педагогических выводов", хотя родители давали согласие на анонимное участие.

○ *Вопрос:* Какое этическое правило нарушается в данной ситуации? Какие аргументы должен привести психолог, чтобы защитить права детей и сохранить конфиденциальность?

Тема 4. Психометрические основы психодиагностики

Вопросы устного опроса

1. Соотношение психодиагностики и психометрики
2. Стандартизация психодиагностических методик. Понятие нормы
3. Внутригрупповые нормы
4. Измерение в психологии. Виды измерительных шкал, применяемых в психологии и психодиагностике
5. Критериальные нормы. Критериально-ориентированное тестирование
6. Возрастные нормы
7. Надежность психодиагностических методик. Типы надежности
8. Валидность методик. Типы валидности. Основное психометрическое соотношение
9. Принципы адаптации зарубежных методик

Вопросы для собеседования по терминам

1. Психометрия — с какой областью психологической диагностики связана эта дисциплина и что она обосновывает?
2. Надежность — на какие свойства психодиагностических измерений (точность, стабильность, устойчивость) указывает эта характеристика?
3. Валидность — какие две ключевые стороны методики (теоретическая и практическая) оценивает эта комплексная характеристика?
4. Валидность конвергентная — что устанавливает этот вид валидности при сравнении с родственными методиками?
5. Валидность дискриминантная — наличие или отсутствие связи с чем должна показать методика для подтверждения этого вида валидности?

Тестовые вопросы

1. Что понимается под надежностью теста?
 - А. Его способность измерять именно то, для чего он предназначен
 - Б. Устойчивость результатов к воздействию случайных помех
 - В. Соответствие результатов теста субъективному мнению эксперта
 - Г. Красота и эстетичность стимульного материала
2. Валидность, устанавливаемая путем сравнения результатов теста с внешними независимыми критериями (например, успешностью деятельности), называется:
 - А. Конструктивная валидность
 - Б. Содержательная валидность
 - В. Критериальная (прагматическая) валидность
 - Г. Дискриминантная валидность
3. Какой вид шкалы предполагает не только равенство интервалов, но и наличие абсолютной нулевой точки?
 - А. Номинативная шкала
 - Б. Порядковая шкала
 - В. Интервальная шкала
 - Г. Шкала отношений
4. Процент испытуемых из выборки стандартизации, получивших балл равный или ниже данного, — это:
 - А. Коэффициент интеллектуальности (IQ)
 - Б. Процентиль
 - В. Дисперсия
 - Г. Медиана
5. Критериально-ориентированные тесты направлены на оценку:
 - А. Сравнения индивида с группой
 - Б. Уровня достижений индивида по отношению к объективному критерию (например, требованиям программы)

В. Выявления скрытых психических заболеваний

Г. Измерения времени реакции

Темы докладов

1. Процедура стандартизации теста: от разработки до создания норм.
2. Типы надежности (ретестовая, параллельных форм, расщепления) и способы их вычисления.
3. Конструктивная валидность и методы ее доказательства.
4. Технология адаптации зарубежных психодиагностических методик: основные этапы и проблемы.
5. Виды измерительных шкал в психологии и возможности статистической обработки данных на каждой из них.

Проблемные задания (кейсы)

Проблемное задание 1: Психолог разработал новый опросник на определение "эмоционального выгорания". При повторном тестировании той же группы через неделю, результаты оказались совершенно иными, нежели в первый раз, хотя ситуация у испытуемых не изменилась.

○ *Вопрос:* О каком психометрическом свойстве идет речь? Свидетельствуют ли такие результаты о хорошем качестве теста? Что нужно доработать в методике?

Проблемное задание 2: Исследователь перевел известный зарубежный тест интеллекта и применил его на российской выборке. Средний результат группы оказался значительно ниже европейских норм, хотя видимых причин для этого не было.

○ *Вопрос:* О чем может говорить данный факт? Какие действия (рестандартизация, культурная адаптация) необходимо предпринять исследователю, прежде чем делать выводы об уровне интеллекта испытуемых?

Тема 5. Основы организационной диагностики

Вопросы устного опроса

1. Сущность организационной диагностики
2. Внутренняя диагностика
3. Внешняя диагностика
4. Как связаны результаты оценки рабочих мест и разработка должностных инструкций? (Связь диагностики с управленческими документами)
5. Что такое критерии надежности, валидности в психодиагностических процедурах?

Вопросы для собеседования по терминам

1. Валидность дискриминантная — наличие или отсутствие связи с чем должна показать методика для подтверждения этого вида валидности?

2. Стандартизация — что подразумевается под унификацией процедуры испытания?
3. Статистическая норма — как рассчитывается этот диапазон значений при нормальном распределении признака?
4. Выборка стандартизации — на какой группе людей осуществляется стандартизация методики?
5. Процентиль — что показывает этот показатель, получаемый при сравнении балла испытуемого с выборкой стандартизации?

Тестовые вопросы

1. Какова главная цель организационной диагностики?
 - А. Наказать нерадивых сотрудников
 - Б. Получить данные для принятия управленческих решений и оптимизации работы организации
 - В. Собрать как можно больше информации о личной жизни сотрудников
 - Г. Продемонстрировать начальству свою активность

2. Что из перечисленного является источником данных при внутренней диагностике?
 - А. Данные государственной статистики
 - Б. Отчеты конкурентов
 - В. Документы организации, наблюдения, интервью с сотрудниками
 - Г. Материалы судебных заседаний

3. Результаты оценки рабочих мест служат основой для:
 - А. Разработки дизайна офиса
 - Б. Разработки и актуализации должностных инструкций
 - В. Определения расписания работы столовой
 - Г. Составления поздравительных открыток

4. Какая роль НЕ является типичной для психолога в организации согласно программе?
 - А. Работа с кадрами (подбор, оценка)
 - Б. Организация труда и управление
 - В. Проведение сложных хирургических операций
 - Г. Социальное планирование

5. Принцип организационной диагностики, требующий рассматривать организацию как взаимосвязанную систему, называется:
 - А. Принцип анонимности
 - Б. Принцип системности
 - В. Принцип гуманности
 - Г. Принцип стохастичности

Темы докладов

1. Место и роль психолога в современной организации: функционал и границы ответственности.
2. Цели и принципы организационной диагностики: системный подход к изучению компании.
3. Сравнительный анализ внутренней и внешней диагностики: преимущества и недостатки.
4. Взаимосвязь анализа рабочих мест и разработки эффективных должностных инструкций.
5. Организационная диагностика как инструмент управления изменениями.

Проблемные задания (кейсы)

Проблемное задание 1: В компании выросла текучесть кадров в отделе продаж. Директор просит психолога "провести диагностику и разобраться".

○ *Вопрос:* Какие источники данных и методы (внутренние/внешние) следует использовать психологу? Что будет объектом диагностики: конкретные люди, система мотивации, стиль управления или условия труда? Предложите план первичного сбора информации.

Проблемное задание 2: При анализе рабочего места менеджера по закупкам выяснилось, что его должностная инструкция была написана 10 лет назад и содержит устаревшие требования и обязанности, не соответствующие реальной ситуации на рынке.

○ *Вопрос:* Как результаты организационной диагностики (анализа рабочего места) связаны с необходимостью обновления управленческой документации? К каким проблемам может привести использование устаревших должностных инструкций?

Тема 6. Методы организационной диагностики

Вопросы устного опроса

1. Опишите оценочные процедуры, адекватные для анализа разных систем управления организацией
2. Перечислите основные виды оценочных шкал, проанализируйте их преимущества и недостатки
3. Какие методы оценки применяются при оценке персонала в организации?
4. Оценочное собеседование. Для чего предназначена данная процедура?
5. Охарактеризуйте различные методы оценки персонала. Проанализируйте сильные и слабые стороны каждого метода
6. В чем состоит специфика деятельности ассесмент-центра? Каковы требования к подготовке наблюдателей ассесмент-центра?

Вопросы для собеседования по терминам

1. Беседа — на основе чего происходит сбор первичных данных и какую информацию позволяет получить этот метод?
2. Интервью — чем этот вид беседы отличается от свободного разговора?
3. Метод наблюдения — чем преднамеренное и целенаправленное восприятие отличается от простого созерцания?
4. Научное наблюдение — что лежит в основе этого типа наблюдения и чем характеризуется его подготовка?
5. Контент-анализ — за счет какой процедуры (подсчета чего) происходит анализ содержания документов и речевой продукции?

Тестовые вопросы

1. SWOT-анализ в организационной диагностике предназначен для:
А. Оценки только внешней среды
Б. Выявления сильных и слабых сторон организации, возможностей и угроз
В. Измерения социально-психологического климата
Г. Аттестации топ-менеджеров

2. Какой метод предполагает глубокое интервьюирование специально отобранной группы людей для обсуждения проблемы?
А. Анкетирование
Б. SWOT-анализ
В. Фокус-группа
Г. Технологический анализ

3. Ключевое требование к модератору фокус-группы:
А. Умение говорить громче всех
Б. Навыки управления групповой динамикой и способность направлять дискуссию, не навязывая свое мнение
В. Наличие ученой степени
Г. Быть сотрудником исследуемой организации

4. Что из перечисленного относится к экспресс-диагностике организации?
А. Годичное лонгитюдное исследование
Б. Краткое и оперативное исследование по ограниченному кругу параметров
В. Полномасштабный аудит всех бизнес-процессов
Г. Разработка новой модели компетенций

5. PEST-анализ направлен на изучение:
А. Политических, экономических, социальных и технологических факторов внешней среды
Б. Психологического климата в малых группах
В. Эффективности работы каждого сотрудника

Темы докладов

1. Метод фокус-групп в организации: специфика проведения, роль модератора, анализ данных.
2. SWOT-анализ как инструмент стратегической диагностики организации.
3. Технология проведения глубинного интервью с первыми лицами компании.
4. Шкала организационных парадигм Л. Константайна: диагностика организационной культуры.
5. Сравнительный анализ методов наблюдения и анкетирования в диагностике трудового поведения.

Проблемные задания (кейсы)

Проблемное задание 1: Психологу необходимо понять реальные причины низкой эффективности совещаний в компании. Формальный опрос показал, что всех всё устраивает.

○ *Вопрос:* Какой метод организационной диагностики (из темы б) даст более валидные данные в этой ситуации: массовое анкетирование или серия фокус-групп/глубинных интервью? Почему?

Проблемное задание 2: Наблюдатель в ассесмент-центре (оценка руководителей) заметил, что один из участников ведет себя очень активно в групповых упражнениях, перебивает других, навязывает свое мнение.

○ *Вопрос:* Как наблюдателю отличить проявление лидерских качеств (компетенции) от неконструктивного, доминантного поведения, вредящего групповой работе? На что следует обращать внимание при фиксации поведения?

Тема 7. Кадровый мониторинг в организации

Вопросы устного опроса

1. Охарактеризуйте этапы внедрения системы оценки персонала в организации. Какие сложности могут возникнуть при внедрении системы оценки?
2. Как анализ кадровой ситуации на рынке труда в отрасли и в регионе влияет на комплектацию кадрового состава организации?

Вопросы для собеседования по терминам

1. Коэффициент интеллектуальности (IQ) — на что указывает этот количественный показатель?
2. Теоретическая валидизация методики — что необходимо доказать исследователю, чтобы подтвердить этот тип валидности?
3. Прагматическая валидизация методики — в чем заключается доказательство полезности методики?
4. Репрезентативная выборка — каким требованиям должны соответствовать свойства этой выборки?

5. Репертуарные решетки — что происходит в процессе диагностирования с матрицей, которую заполняет испытуемый?

Тестовые вопросы

1. Кадровый мониторинг включает в себя анализ:
 - А. Только внутренней документации по личному составу
 - Б. Кадровой ситуации внутри организации и ситуации на внешнем рынке труда
 - В. Только финансовых показателей компании
 - Г. Личных переписок сотрудников

2. Что из перечисленного является методом оценки персонала?
 - А. Оценочное собеседование (интервью)
 - Б. Планерка
 - В. Корпоративный праздник
 - Г. Выговор

3. На каком этапе внедрения системы оценки чаще всего возникает сопротивление сотрудников?
 - А. На этапе планирования бюджета
 - Б. На этапе информирования и разъяснения целей оценки
 - В. На этапе закупки канцелярии
 - Г. Сопротивления не бывает

4. Общая характеристика тренинга как метода обучения — это:
 - А. Пассивное прослушивание лекций
 - Б. Интерактивность, направленность на отработку навыков, групповая динамика
 - В. Исключительно индивидуальная форма работы
 - Г. Полное отсутствие обратной связи от тренера

5. Анализ кадровой ситуации на рынке труда в отрасли необходим для:
 - А. Составления поздравительных открыток
 - Б. Формирования конкурентоспособного предложения для кандидатов и удержания ключевых сотрудников
 - В. Определения даты корпоратива
 - Г. Смены юридического адреса компании

Темы докладов

1. Современные методы оценки персонала: ассесмент-центр, интервью по компетенциям, 360 градусов.
2. Этапы внедрения системы оценки в организации: от стратегии до анализа результатов.
3. Влияние анализа рынка труда на кадровую политику и комплектацию штата.

4. Аттестация персонала: задачи, правовые основы, методы проведения.

5. Тренинг как метод обучения персонала: виды, этапы проведения, оценка эффективности.

Проблемные задания

Проблемное задание 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.

Проблемное задание 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.

Проблемное задание 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.

Тема 8. Модель компетенций и диагностика уровня их развития

Вопросы устного опроса

1. Объясните, в чем специфика компетентностного подхода к оценке персонала

Когда эффективно применение оценки результативности, а когда – оценки компетенций?

2. Объясните различия между понятиями «компетенция» и «компетентность». Что такое «компетенции работника» и «компетенции рабочего места»?

3. Опишите процесс разработки и внедрения модели компетенций в организации. Каким критериям должна соответствовать корпоративная модель компетенций?

4. Каковы различия в компетенциях руководителей разных уровней управления? Возможно ли развитие лидерских компетенций в отрыве от организации, где предполагается применение этих компетенций?

Вопросы для собеседования по терминам

1. Акцентуация характера — в чем выражается чрезмерная выраженность отдельных черт характера?

2. Тестовый интеллект (психометрический) — в чем проявляется эта характеристика индивида?

3. Конструкт личный — в качестве чего (какого признака) использует индивид свои субъективные шкалы для оценки окружающего мира?
4. Психосемантические методы диагностики — через анализ чего (каких систем) происходит изучение индивидуального сознания личности?
5. Шкалирование — с помощью чего (каких градаций) происходит вынесение субъективных оценок объекту?

Тестовые вопросы:

1. Что такое "компетенция работника" с точки зрения компетентностного подхода?
 - А. Список его обязанностей
 - Б. Интегральная характеристика, включающая знания, навыки, мотивы и поведенческие проявления, необходимые для успеха в работе
 - В. Название его должности
 - Г. Размер его заработной платы

2. Чем отличается компетенция от компетентности?
 - А. Это слова-синонимы
 - Б. Компетенция — это требуемый "эталон", а компетентность — степень владения этим эталоном конкретным человеком
 - В. Компетентность относится только к руководителям
 - Г. Компетенция — это врожденное качество

3. Когда оценка компетенций более эффективна, чем оценка результативности?
 - А. При оценке рабочих специальностей с четкими нормами выработки
 - Б. При оценке управленческого персонала, развитии кадрового резерва и отборе кандидатов
 - В. При расчете сдельной заработной платы
 - Г. При подсчете бракованной продукции

4. Что является первым этапом разработки модели компетенций?
 - А. Обучение оценщиков
 - Б. Анализ стратегии компании и определение ключевых требований к персоналу
 - В. Публикация модели в газете
 - Г. Увольнение всех сотрудников

5. Компетенции руководителей высшего звена (топ-менеджеров) в первую очередь связаны с:
 - А. Навыками уборки рабочего места
 - Б. Разработкой стратегии, лидерством и управлением изменениями
 - В. Умением быстро печатать на клавиатуре
 - Г. Знанием рецептов корпоративных блюд

Темы докладов

1. Компетентностный подход в управлении персоналом: от истории возникновения до современной практики.
2. Виды компетенций в организации: корпоративные, управленческие и профессиональные.
3. Технология разработки и внедрения модели компетенций: пошаговый алгоритм для HR-специалиста.
4. Лидерские компетенции руководителей разных уровней управления: сравнительный анализ.
5. Барьеры и "подводные камни" при внедрении компетентностного подхода в организации.

Проблемные задания (кейсы)

Кейс 1: Разработка модели компетенций для стартапа

Ситуация: Молодая IT-компания (разработка мобильных приложений) активно растет. Сейчас в ней 50 человек, но за полгода планируется нанять еще 30. Основатели заметили, что при найме новых разработчиков и продавцов они ориентируются в основном на "резюме" и интуицию. В результате некоторые талантливые по бумагам специалисты не вписываются в культуру компании, которая строится на гибкости, инициативности и командном духе ("нет места для одиночек"). Директор по развитию попросил психолога помочь создать инструмент для отбора "своих" людей.

Задания:

1. Какой инструмент (модель компетенций) вы предложите разработать? С чего начнете работу?
2. Какие компетенции, помимо профессиональных (hard skills), будут ключевыми для этой компании? Почему?
3. Какие диагностические процедуры вы предложите для оценки этих компетенций у кандидатов (интервью, кейсы, тесты)?

Кейс 2: Конфликт результативности и компетенций

Ситуация: В торговой компании есть начальник отдела продаж — Иван. Он работает уже 5 лет. Иван показывает выдающиеся результаты: его отдел из года в год перевыполняет план по валовой прибыли. Он лично закрывает сложные сделки, настойчив и требователен к подчиненным. Однако во время ежегодной оценки по модели компетенций (которая включает такие показатели, как "Развитие подчиненных", "Командное взаимодействие" и "Эмоциональный интеллект") Иван получил самые низкие баллы. Подчиненные жалуются, что он кричит, не дает учиться на ошибках и "душит" инициативу. Служба управления персоналом предлагает понизить его в должности или отправить на переобучение, так как он не соответствует корпоративным компетенциям будущего. Генеральный директор в замешательстве: "Он приносит деньги, зачем нам эти ваши компетенции?"

Вопросы для обсуждения (решения):

1. В чем заключается основное противоречие данной ситуации?

2. Когда эффективнее применять оценку результативности, а когда — оценку компетенций? Что важнее для должности Ивана?

3. Какое решение вы, как психолог-консультант, предложите директору, чтобы учесть и интересы бизнеса (прибыль), и долгосрочные риски (потеря команды, невозможность роста)?

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,2	20
КТ – 2	100	0,2	20
КТ – 3	100	0,2	20
Итого:	100	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1,2,3

Устный опрос

Доклад

Проблемное задание
Собеседование по терминам
Тестирование

КТ-2

Тема 4, 5, 6

Устный опрос

Доклад

Проблемное задание

Собеседование по терминам

Тестирование

Доклад

КТ-3

Тема 7,8

Устный опрос

Доклад

Проблемное задание

Собеседование по терминам

Тестирование

Критерии оценивания результатов выполнения задания

1. Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>41-70</i>	<i>Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера</i>
	<i>0-20</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Корректность ответа</i>	<i>26-30</i>	<i>Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу</i>
	<i>1-25</i>	<i>Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ</i>
	<i>0</i>	<i>Ответ ошибочный</i>
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания доклада

Доклад оценивается по двум ключевым параметрам: содержательность работы и качество ее представления (защиты) перед аудиторией.

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержательность и</i>	<i>41-70</i>	<i>Тема раскрыта полностью, глубоко и</i>

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
глубина проработки темы		<i>всесторонне. Используются разнообразные источники. Продемонстрировано понимание материала, а не механическое заучивание. Сделаны самостоятельные выводы.</i>
	21-40	<i>Тема раскрыта, но поверхностно, или упущены отдельные важные аспекты. Выводы формальны или повторяют известные факты.</i>
	0-20	<i>Тема не раскрыта, содержание не соответствует заявленной теме, либо материал сплошь скопирован из источника без переработки.</i>
Качество защиты и презентации	26-30	<i>Свободное владение материалом, уверенная речь, ответы на все вопросы аудитории. Соблюдение регламента. Грамотное использование презентации или раздаточных материалов.</i>
	1-25	<i>Докладчик читает с листа, плохо ориентируется в теме. На вопросы отвечает с трудом. Нарушен регламент. Презентация отсутствует или перегружена текстом.</i>
	0	<i>Доклад не представлен / отказ от ответа.</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания собеседования по терминам

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Полнота и правильность формулировок	55-70	<i>Термины сформулированы в полном объеме, даны полные, развернутые, обоснованные ответы</i>
	35-54	<i>Обучающимся в целом термины сформулированы, но имеются отдельные неточности или даны недостаточно полные не аргументированные формулировки, не являющийся критическими.</i>
	25-34	<i>Обучающимся допущены отдельные неточности при формулировании терминов</i>

	0-24	<i>Обучающимся термины не сформулированы (имеются не аргументированные формулировки, являющийся критическими)</i>
<i>Количество терминов</i>	30	<i>Количество выполненных заданий от 3-5</i>
	15	<i>Количество выполненных заданий от 2-4</i>
	0	<i>Количество выполненных заданий менее 2</i>
Итого максимально:	100	

4. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	0	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	25	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	50	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	75	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	100	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

5. Критерии оценивания проблемного задания:

Оценивается как письменное решение кейса (или подготовка к нему), так и устное представление решения в группе.

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Анализ ситуации и правильность решения</i>	51-80	<i>Проведен глубокий анализ ситуации, верно идентифицирована проблема (модель тренинга, этап, ошибка тренера). Предложенное решение (стратегия) полностью корректно, обосновано теоретически и практически реалистично.</i>
	21-50	<i>Проблема идентифицирована верно, но предложенное решение является частично верным (или не учитывает всех нюансов ситуации), либо недостаточно аргументировано.</i>
	0-20	<i>Проблема идентифицирована неверно, либо решение отсутствует / предлагает</i>

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
		<i>действия, которые усугубят ситуацию.</i>
<i>Аргументация и логика изложения</i>	<i>16-20</i>	<i>Ответ четко структурирован, все выводы логичны и подкреплены ссылками на теорию (темы 6 или 7). Использован профессиональный понятийный аппарат.</i>
	<i>1-15</i>	<i>Логика изложения нарушена, аргументы разрознены или слабо связаны с теорией. Профессиональная лексика используется минимально.</i>
	<i>0</i>	<i>Ответ не структурирован, аргументация отсутствует.</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Форма промежуточной аттестации (экзамен) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Примерные вопросы 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.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ						
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	1. Что является предметом психодиагностики как науки? А) Закономерности психического развития в онтогенезе Б) Индивидуально-психологические особенности человека и методы их выявления В) Методы лечения психических расстройств Г) Межличностные отношения в группе Правильный ответ: Б						
		2. Какая характеристика методики указывает на ее пригодность для измерения именно того качества, для которого она создана? А) Надежность Б) Стандартизация В) Валидность Г) Репрезентативность Правильный ответ: В						
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа	1. Установите соответствие между понятием и его определением. К каждой позиции из первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.						
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Понятия:</th> <th>Определения:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Надежность</td> <td>А) Унификация процедуры проведения и оценки выполнения диагностического испытания.</td> </tr> <tr> <td>2) Валидность</td> <td>Б) Точность измерений и устойчивость результатов к действию случайных факторов.</td> </tr> </tbody> </table>	Понятия:	Определения:	1) Надежность	А) Унификация процедуры проведения и оценки выполнения диагностического испытания.	2) Валидность	Б) Точность измерений и устойчивость результатов к действию случайных факторов.
		Понятия:	Определения:					
1) Надежность	А) Унификация процедуры проведения и оценки выполнения диагностического испытания.							
2) Валидность	Б) Точность измерений и устойчивость результатов к действию случайных факторов.							

	(например, А1 или Б4).	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="847 165 1118 340">3) Стандартизация</td> <td data-bbox="1118 165 1453 340">В) Комплексная характеристика, показывающая, измеряет ли методика то, для чего она предназначена.</td> </tr> </table>	3) Стандартизация	В) Комплексная характеристика, показывающая, измеряет ли методика то, для чего она предназначена.										
3) Стандартизация	В) Комплексная характеристика, показывающая, измеряет ли методика то, для чего она предназначена.													
Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А		2. Установите соответствие между методом и его типом (по степени формализованности).												
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="847 472 1145 539">Методы:</td> <td data-bbox="1145 472 1453 539">Типы методик:</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 539 1145 629">1) Тест интеллекта</td> <td data-bbox="1145 539 1453 629">А) Малоформализованная методика</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 629 1145 696">2) Наблюдение</td> <td data-bbox="1145 629 1453 696">Б) Формализованная методика</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 696 1145 730">3) Опросник</td> <td data-bbox="1145 696 1453 730"></td> </tr> </table>	Методы:	Типы методик:	1) Тест интеллекта	А) Малоформализованная методика	2) Наблюдение	Б) Формализованная методика	3) Опросник					
Методы:	Типы методик:													
1) Тест интеллекта	А) Малоформализованная методика													
2) Наблюдение	Б) Формализованная методика													
3) Опросник														
Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-Б		1. Какие из перечисленных методов относятся к малоформализованным методикам? А) Тест Б) Беседа В) Наблюдение Г) Опросник Правильные ответы: Б, В												
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	2. Какие требования предъявляются к пользователям психодиагностических методик — профессиональным психологам? А) Знание психометрических основ (надежность, валидность) Б) Соблюдение этических норм (конфиденциальность) В) Наличие водительских прав Г) Умение правильно интерпретировать полученные данные Правильные ответы: А, Б, Г												
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	1. Установите правильную последовательность этапов стандартизации психодиагностической методики. <table border="1" data-bbox="847 1435 1453 1693"> <tr> <td data-bbox="847 1435 1350 1503">Определение тестовых норм (расчет процентилей)</td> <td data-bbox="1350 1435 1453 1503">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1503 1350 1570">Проведение тестирования на репрезентативной выборке</td> <td data-bbox="1350 1503 1453 1570">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1570 1350 1637">Унификация инструкции, времени, условий проведения</td> <td data-bbox="1350 1570 1453 1637">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1637 1350 1693">Проверка надежности и валидности методики</td> <td data-bbox="1350 1637 1453 1693">4</td> </tr> </table> Правильный ответ: 3, 2, 1, 4 2. Расположите в правильной последовательности этапы разработки модели компетенций в организации. <table border="1" data-bbox="847 1850 1453 2029"> <tr> <td data-bbox="847 1850 1145 1939">Внедрение модели в процессы оценки и обучения</td> <td data-bbox="1145 1850 1453 1939">А</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1939 1145 2029">Анализ стратегии компании и выделение ключевых требований</td> <td data-bbox="1145 1939 1453 2029">Б</td> </tr> </table>	Определение тестовых норм (расчет процентилей)	1	Проведение тестирования на репрезентативной выборке	2	Унификация инструкции, времени, условий проведения	3	Проверка надежности и валидности методики	4	Внедрение модели в процессы оценки и обучения	А	Анализ стратегии компании и выделение ключевых требований	Б
Определение тестовых норм (расчет процентилей)	1													
Проведение тестирования на репрезентативной выборке	2													
Унификация инструкции, времени, условий проведения	3													
Проверка надежности и валидности методики	4													
Внедрение модели в процессы оценки и обучения	А													
Анализ стратегии компании и выделение ключевых требований	Б													

		<p>Описание поведенческих индикаторов для каждой компетенции</p> <p>В</p>
		<p>Сбор информации о лучших сотрудниках (интервью, фокус-группы)</p> <p>Г</p>
		<p>Правильный ответ: Б, Г, В, А</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1. Психологу необходимо оценить скрытые, неосознаваемые мотивы и переживания кандидата на должность, работающую в условиях жесткой конкуренции. Какой метод диагностики будет наиболее адекватным?</p> <p>А) Личностный опросник Б) Проективная техника В) Тест интеллекта</p> <p>Правильный ответ: Б Обоснование: Проективные техники (например, ТАТ, тест Роршаха) направлены на выявление глубинных, часто неосознаваемых аспектов личности, на которые испытуемый проецирует свои переживания. Опросники более подвержены влиянию социальной желательности и позволяют скрыть истинные мотивы.</p> <p>2. Исследователь перевел зарубежный тест и применил его на российской выборке, но результаты оказались значительно ниже европейских норм. В чем, скорее всего, заключается главная причина?</p> <p>А) Низкий уровень интеллекта российской выборки Б) Отсутствие процедуры рестандартизации и культурной адаптации теста В) Неправильный подсчет первичных баллов</p> <p>Правильный ответ: Б Обоснование: При переносе методики в иную социокультурную среду нормы, установленные на оригинальной выборке, становятся неприменимыми. Необходимо провести рестандартизацию — пересмотреть тестовые нормы на репрезентативной выборке той популяции, для которой планируется использовать тест.</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. Раскройте соотношение понятий «компетенция» и «компетентность». Приведите пример, иллюстрирующий их различие.</p> <p>Примерный эталон ответа: Компетенция — это заданный извне эталон, набор знаний, навыков, поведенческих характеристик, необходимых для успешной работы на конкретной должности (то, что должен иметь человек). Компетентность — это степень владения этими компетенциями конкретным сотрудником, интегративная характеристика, проявляющаяся в реальной деятельности (то, чем человек реально обладает).</p>

	<p>Пример: Должность требует «навыка ведения переговоров» (компетенция). Сотрудник может знать теорию, но на практике срывать сделку — его компетентность низкая. Другой сотрудник интуитивно успешно договаривается — его компетентность высокая.</p> <p>2. Опишите, что такое феномен «социальной желательности» в психодиагностике. Как он может повлиять на результаты опроса и какими способами психолог может снизить его влияние? Примерный эталон ответа: Социальная желательность — это стремление испытуемого выглядеть в «лучшем свете», давать социально одобряемые, а не правдивые ответы. Это приводит к искажению результатов, завышению показателей по «хорошим» шкалам и занижению по «плохим». Способы снижения: 1) Гарантия анонимности и конфиденциальности. 2) Включение в опросник специальных шкал лжи для выявления неискренности. 3) Формулировка нейтральных, не оценочных вопросов. 4) Использование проективных методов, где сложнее понять, что является «правильным» ответом.</p>
--	--

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей,	0-19

обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
---	--

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной

почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к экзамену, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать 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.

Проблемное задание, 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?

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. 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, 2024. — 132 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-06897-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/metodologiya-i-metody-psihologicheskogo-issledovaniya-vypolnenie-kvalifikacionnyh-rabot-540869>
2. Филин, А. Д. Основы научных исследований : учебник для вузов / А. Д. Филин, А. Р. Бестугин, Ю. Г. Шатраков ; под научной редакцией А. Д. Филина. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 199 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21890-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/osnovy-nauchnyh-issledovaniy-582380>

8.2. Дополнительная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб, 2009.

2. 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»
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>
4. 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»
5. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2002.
6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб, 2001.
7. Мескон М.Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – Киев, 2012.
8. Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А. Оценка персонала в современных организациях. – М., 2009.
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. Ребзуев, Б. Г. Психологические исследования: анализ результатов с использованием программы STATISTICA : учебное пособие для вузов / Б. Г. Ребзуев. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2025. — 632 с. — ISBN 978-5-507-50529-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/442436>
13. Социальная психология. Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. – М., 2006.
14. 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>
15. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / под ред. Т.Ю. Базарова. – М., 2000.
16. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб, 2003.
17. 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»

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziiu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>
6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Ккупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция

охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;

- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/