

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сурат Лев Игоревич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.07.2021 18:00:25

Уникальный программный ключ:

90e61d348f2245de4566514a87330a94d9a79c851b573166a03a9eff20fb4800

**Негосударственное образовательное
частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОАНАЛИЗА»**

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

Московская школа практической
психологии

Институт общественных наук
Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом МИП
(в составе ДПП)

Протокол от «26» июня 2021 г. №10

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом РАНХиГС
(в составе ДПП)

Протокол от «26» июня 2021 г. №20

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 4

Диагностика личности в организации и бизнесе

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(повышения квалификации или профессиональной переподготовки)**

«Практическая психология в работе руководителя»

(авторская программа Базарова Т.Ю. и экспертов Факультета психологии ИОН
РАНХиГС)

Москва, 2021 г.

Автор–составитель:

Кандидат психологических наук, доцент
кафедры общей психологии ИОН РАНХиГС

(подпись)

И.В. Байер

Руководитель структурного подразделения:

доктор психологических наук, профессор,
Декан факультета психологии ИОН РАНХиГС

(подпись)

В.Ф. Спиридонов

СОДЕРЖАНИЕ

	стр
<u>1. Цель и задачи модуля</u>	4
<u>2. Планируемые результаты обучения модуля</u>	4
<u>3. Объем модуля</u>	5
<u>4. Структура и содержание модуля</u>	6
<u>4.1. Структура модуля</u>	6
4.2. Содержание модуля	8
<u>5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей модуля....</u>	9
<u>6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю</u>	10
<u>7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля</u>	18
<u>7.1. Нормативно-правовые документы</u>	18
<u>7.2. Основная литература</u>	18
<u>7.3. Дополнительная литература</u>	19
<u>7.4. Интернет-ресурсы</u>	19
<u>7.5. Справочные системы</u>	19
<u>7.6. Иные источники</u>	19
<u>8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля</u>	21

1. Цель и задачи модуля

Цель модуля – сформировать основы знаний о диагностике личности в организации и бизнесе, современных формах и технологиях диагностики и оценки, освоить базовые методы диагностики.

Задачи модуля:

- сформировать представления о целях и методах диагностики личности в организациях;
- познакомиться с методами диагностики личностно-деловых качеств, компетенций и особенностей мотивации сотрудников в организации;
- сформировать представления о границах применимости возможностях и ограничениях основных методов диагностики и оценки;
- освоить профессионально-этические нормы работы диагноста;
- сформировать навыки составления и проведения интервью по компетенциям;
- сформировать навыки проведения диагностических ролевых игр, кейсов и др. видов диагностических практических заданий.

2. Планируемые результаты обучения модуля

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения модуля

Задачи профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организационно – управленческая деятельность	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа (ПСК-2)	Знать имеющиеся в отечественной практике методики проведения оценки при профессиональном отборе; возможности и ограничения наиболее распространенных методов оценки при отборе.	Уметь самостоятельно подобрать методики для проведения оценки при отборе кандидатов в зависимости от содержания их профессиональной деятельности и уровня управления.	Владеть навыков формулирования выводов о степени соответствия профиля кандидата на должность и профиля успеха.
Экспертно-диагностическая деятельность	Способен применять адекватные запросу методы диагностики, процедуры измерения и оценки при решении профессиональных задач (ПСК-4)	Знать имеющиеся в отечественной практике качественные диагностические методики личности; возможности разных методов диагностики в решении практических задач; возможные ошибки при использовании разных групп формализованных методик; ограниченные возможности и особенности использования малоформализованных методик.	Уметь выбирать психодиагностический инструментарий для решения практических задач; самостоятельно проводить диагностическое обследование, обработку и анализ полученных данных.	Владеть навыком проведения отдельных технологий диагностического исследования, анализа и интерпретации полученных при обследовании результатов.

Консультационная деятельность	Способен создавать соответствующие условиям и задачам рекомендации, ориентированные на достижение личных или профессиональных целей клиентов (ПСК-7)	Знать виды управленческих решений на принятие которых могут оказывать данные диагностического обследования личности, типичные ошибки управленцев при проведении диагностики личности, интерпретации полученных результатов, влияющие на эффективность принятия управленческих решений	Уметь принимать взвешенные управленческие и кадровые решения с учетом данных диагностики и оценки	Владеть навыком анализа диагностических данных для принятия кадровых решений исходя из уровня управления должности сотрудника, проходящего диагностику и оценку
-------------------------------	--	---	---	---

3. Объем модуля

Таблица 2

Объем модуля

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	28
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
В форме практической подготовки	-	8
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	20
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	28
Контактная самостоятельная работа (КСР)	-	-
Промежуточная аттестация	форма	Зачет
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		56

4. Структура и содержание модуля
4.1. Структура модуля

Таблица 3

Структура модуля

№п/п ¹	Наименование (разделов/тем) ² дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость, час. ³	Контактная работа, час. ⁴						Самостоятельная работа, час ⁸	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час. ⁷					Самостоятельная работа, час ⁸	Текущий контроль успеваемости ⁹	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹⁰	Код компетенции ¹¹
			Всего ⁴	В форме практической подготовки ⁵	В том числе					Всего ⁴	В форме практической подготовки ⁵	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме ⁶	Практические (семинарские) занятия /в ⁶	Контактная самостоятельная работа, час ⁸	Лекции / в интерактивной форме ⁶				Практические (семинарские) занятия /в ⁶	Контактная самостоятельная работа, час ⁸					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	Анализ внутриличностных и социальных-психологических факторов, определяющих поведение человека в организации	14							6	2		4		8	О, Д			
2	Обзор и сравнение основных методов диагностики личности в бизнесе	10							6	2		4		4	О, Д			
3	Правила и принципы формирования батареи диагностических методик под задачу. Российский и международные стандарты оценки	10							6	2		4		4	О, Д, К			

4	Тренинг базовых навыков и технологий диагностики личности	10						4			4		4	О, Д, ДЗ, ПЗ		
5	Обзор типологий личности и практика их применения в организациях	14						6	2		4		8	О, Д		
	Итого:	56						28	8		20		28		3 (Д)	ПСК-2; ПСК-4; ПСК-7

**Формы текущего контроля успеваемости: дискуссия (Д), практическое задание (ПЗ), опрос (О), домашнее задание (ДЗ)*

4.2. Содержание модуля

Таблица 4

Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1	Анализ внутриличностных и социальных-психологических факторов, определяющих поведение человека в организации. Понятие «психодиагностика личности». Цели диагностики личности в организациях и бизнесе. Мотивация, установки, ценности, навыки, знания, умения, локус контроля, стрессоустойчивость, устойчивость к групповому давлению, конформизм, кооперативность и др. характеристики личности – как составляющие психологического портрета работника организации. Компетентностный подход и диагностика личности. Соотнесение диагностики и оценки. Понятие «норма». Этические аспекты диагностики и оценки.
Тема 2	Обзор и сравнение основных методов диагностики личности в бизнесе: личностные тесты, тесты способностей, структурированное и неструктурированное интервью, проективные методики, кейсы, ролевые игры, ассессмент центр и др. Сравнение возможностей, ограничений в применении, прогностической валидности и эффективности различных методов диагностики и оценки. Особенности диагностики личности руководителя.
Тема 3	Правила и принципы формирования батареи диагностических методик под задачу. Принцип необходимости и достаточности при формировании комплекса диагностических методик при решении задач отбора и развития в организации. Формирование выводов и рекомендаций по итогам диагностики. Результаты диагностики личности в организации и управленческие решения. Российский и международные стандарты оценки. Российский стандарт тестирования. Российский стандарт центра оценки.
Тема 4	Тренинг базовых навыков и технологий диагностики личности. Развитие психологической наблюдательности. Индикаторы для наблюдения. Особенности наблюдения в ходе разных методов диагностики и оценки. Правило «3С» в диагностике и оценке. Интервью по компетенциям. Отличие поведенческого интервью от других видов интервью. Типы вопросов для определения различных компонентов компетенций в ходе интервью. Технология STAR. Типичные ошибки в ходе интервью. Диагностика действием (игровые методы, кейсы) и др. Правила и алгоритмы проведения диагностических ролевых, индивидуальных и командных игр.
Тема 5	Обзор типологий личности и практика их применения в организациях. Валидность, надежность, научная обоснованность наиболее известных в настоящее время типологий личности. Возможности и ограничения применения любой типологии личности в бизнесе и организациях. Основные положения, практика применения и критика типологий 7 радикалов, MBTI Майерс-Бриггс, DISC, Predictive Index и др.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Обучение по модулю предполагает изучение курса в ходе практических занятий, практической подготовки и самостоятельной работы слушателей. Занятия модуля проводятся в различных формах с целью формирования знаний, практических умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения слушатель должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- сопоставьте результаты проведенной самостоятельной работы с изученным материалом на аудиторном занятии;
- подготовьте задания, которые были даны преподавателем для подготовки дома;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Методические рекомендации по выполнению домашних заданий

Домашние задания следует выполнять согласно данным инструкциям и предложенными форматами. При выполнении домашнего задания важно обратиться к материалам, разобранным на очных занятиях и рекомендованной литературе по теме. Объем домашних заданий составляет 1-2 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Методические рекомендации по подготовке к практическим упражнениям

Практические упражнения представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала модуля. Процесс подготовки к практическим упражнениям включает изучение всех материалов по рассматриваемому вопросу, рекомендуемых преподавателем.

При подготовке к выполнению практических упражнений слушателям рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их.

Подготовка к промежуточной аттестации

Для успешной сдачи промежуточной аттестации необходимо, помимо пошагового освоения модуля в течение курса, представлять структуру модуля, ориентироваться в связях системы понятий модуля, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к промежуточной аттестации слушатель должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей, а также практических инструментов работы.

Промежуточная аттестация по модулю проходит в форме тестирования. Цель тестирования в ходе учебного процесса состоит не только в систематическом контроле знаний, но и в развитии умения слушателей выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Как и любая

другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

1. Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

2. Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, не останавливаясь пока на тех заданиях, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

3. Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия по одной строчке или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

4. Если Вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

5. Думайте только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.

6. Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

7. Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность опускаться к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

8. При подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают Интернет-тренажеры.

9. Для подготовки к тестированию слушателю необходимо подробно ознакомиться с материалами занятий и рекомендованной литературой.

Тестирование проводится с использованием дистанционных технологий. Слушателям предлагается ответить на тестовые вопросы и задания разного типа. Тестирование может содержать в себе задания на соответствия, пропущенное слово, множественный выбор, вопрос с 1 правильным ответом и др.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю

Тема 1. Анализ внутриличностных и социальных-психологических факторов, определяющих поведение человека в организации

Типовые вопросы к устному опросу:

1. Каковы цели психодиагностики личности в организации?
2. Как представление о норме влияет на выбор диагностических методов?
3. Каковы основные этические нормы и ограничения психодиагностики в бизнесе и организации?

Типовые вопросы к дискуссии:

1. Как представление о структуре и механизмах развития личности влияет на постановку психодиагностических задач?
2. Что является более продуктивным для решения бизнес задач диагностика уровня

развития компетенций или личностных черт?

3. В чем сходство и различие понятия психодиагностика и оценка?

Тема 2. Обзор и сравнение основных методов диагностики личности в бизнесе

Типовые вопросы к устному опросу:

1. Что такое содержательная, прогностическая, критериальная и конструктивная валидность?
2. Какие методы оценки обладают более высокой прогностической валидностью?
3. Какие методы диагностики применяются для определения установок и ценностей?

Типовые вопросы к дискуссии:

1. Как определить эффективность психодиагностического метода для решения разных задач в организации?
2. Каковы типичные заблуждения руководителей относительно возможностей различных диагностических методов?
3. В чем отличие диагностики личности руководителя от диагностики личности рядового сотрудника?

Тема 3. Правила и принципы формирования батареи диагностических методик под задачу

Типовые вопросы к устному опросу:

1. Что такое батарея диагностических методик?
2. В чем отличие углубленного психодиагностического обследования от диагностического минимума?
3. Для чего разрабатываются стандарты оценки?

Типовые вопросы к дискуссии:

1. Как соотнести должностные инструкции, «профиль успеха» и др. требования к личностно-деловым качествам сотрудника и разные методы диагностики и оценки?
2. В чем отличие вашего опыта прохождения\проведения тестирования и центров оценки отличалась от норм, прописанных в стандартах? Чем это было вызвано? Что можно было бы сделать чтобы в этих условиях избежать отклонений о ном стандартов? Что можно было бы сделать дополнительно чтобы решить поставленные задачи?

Пример кейса:

Представьте себе, что перед вами стоит задача отбора сотрудников на должность территориального sales менеджера по продаже элитных продуктов питания международной FMCG компании. Одной из важнейших компетенций является компетенция «клиентоориентированность». Прочитайте ниже описание этой компетенции и продумайте какой комплекс диагностических методик вы бы могли предложить для определения уровня развития этой компетенции.

Описание компетенции Клиент ориентированность по уровням поведенческих проявлений

0 уровень - некомпетентности. Не понимает важности принципа «Клиентоориентированность», считая это формальностью. Может проявлять невнимание к клиенту, отодвигать намеренно решение проблем, откладывая ответы на запросы клиента «в долгий ящик»

1 уровень - развития. Понимает важность потребности клиента, но не всегда принимает его точку зрения. Иногда игнорирует запросы клиента, затягивает решение его проблем, ответы на запросы

2 уровень - опыта. Идет навстречу пожеланиям клиента, даже если это затрудняет работу. Немедленно реагирует на проблемы, поднятые клиентом. Требователен к себе в вопросах, касающихся выполнения интересов клиента.

3 уровень - мастерства. В дополнение к уровню 2: Знание миссии и ценностей Компании, стремление реализовать их в работе с Клиентами. Умение установить отношения сотрудничества и произвести благоприятное впечатление, не прибегая к административным ресурсам. Ориентация на текущие и перспективные потребности Клиентов и партнеров. Способность активно участвовать в «sales»- процессе, используя теорию и практику продаж. Работает по принципу «Мы работаем для клиента» и «Мы лицо фирмы». Инициативен, требователен к себе в вопросах касающихся интересов клиента. Создает новые схемы и метода работы, повышающие удовлетворенность клиента.

Тема 4. Тренинг базовых навыков и технологий диагностики личности

Типовые вопросы к устному опросу:

1. Что такое правило «3С» в диагностике и оценке?
2. Почему неэффективны теоретические и наводящие вопросы при проведении интервью?
3. Каковы основные шаги технологии STAR?

Типовые вопросы к дискуссии:

1. Какие внешние и внутренние факторы снижают качество наблюдения при проведении диагностики?
2. В чем отличие поведенческого интервью от других вида диагностического интервью?
3. Что важно учитывать при разработке и проведении ролевых игр в диагностических целях?

Пример практического задания

В тройках проведите интервью по с использованием стар вопросов. При этом один из вас играет роль интервьюера, другой – кандидата на должность, а третий наблюдатель. Задача интервьюера – отработать технологию STAR интервью и собрать не менее 2х полных STAR примера. Задача студента в роли кандидата – в ходе упражнения играть роль предложенного персонажа и после завершения интервью дать обратную связь интервьюеру, что помогало поддерживать или разрушало психологический контакт, какие формулировки вопросов и др. проявления интервьюера способствовали большей открытости\закрытости при ответах. Задача наблюдателя – вести наблюдение согласно предложенному чек-листу и по окончании упражнения дать обратную связь интервьюеру о том насколько ему удалось соблюсти все шаги алгоритма и собрать полный STAR пример.

Пример домашнего задания

Придумайте и напишите по предложенному шаблону инструкцию проведения ролевой игры для замера описанной ниже компетенции.

Компетенция Управление конфликтами. Поуровневое и поиндикаторное описание:

Уровень Е. Компетенция не развита: Провоцирует коллег на конфликт. В случае разногласий занимает неконструктивную позицию.

Уровень D. Компетенция недостаточно развита. Столкнувшись с разногласиями, пытается договариваться. При этом держится за свою позицию. Не гибок. Отказывается понимать позицию собеседника.

Уровень С. Базовый уровень развития. Сталкиваясь с разногласиями, ищет компромиссное решение, выясняет позицию другого. Показывает понимание и уважение по отношению к позиции другого, даже когда она противоречит его собственной. Способен

менять свою позицию, быть гибким в поиске компромиссов. При взаимной воле сторон не доводит разногласия до конфликта.

Уровень В. Сильный уровень развития. Умеет выявлять глубинные интересы своего собеседника. Уходит от обсуждения заявленных позиций, переходя к обсуждению глубинных интересов. Изобретателен в нахождении новых вариантов решения, устраивающих обе стороны. Способен избежать возникновения конфликта даже при общении с неконструктивно настроенным работником.

Уровень А. Лидерский уровень развития. Задает в коллективе норму конструктивного отношения к разногласиям. Требует, чтобы сотрудники договаривались между собой, не доводя ситуацию до конфликта. В случае возникновения конфликта выступает грамотным посредником, помогая сторонам договориться.

Тема 5. Обзор типологий личности и практика их применения в организациях

Типовые вопросы к устному опросу:

1. Что является научной основой личностных типологий?
2. Какова научная основа типологии «7 Радикалов»?
3. Какова научная основа типологии DISC?

Типовые вопросы к дискуссии:

1. Почему типологии личности пользуются такой популярностью в бизнесе? Какие задачи они решают? Какими альтернативными способами можно решить эти задачи?
2. В чем сходства и различия типологий личности MBTI Майер-Бриггс и «Соционики»? Насколько продуктивным вы считаете применения этих типологий в организациях?
3. Насколько применимы в бизнесе типологии личности, разработанные в психиатрии и психотерапии?

Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. В качестве средства оценивания промежуточной аттестации используется письменное тестирование.

Типовые тестовые задания промежуточной аттестации

1. Что такое конструктивная валидность? (выберите правильный ответ/ы)
 - a. Валидность на уровне здравого смысла. Определяется тем, насколько содержание заданий диагностической методики соответствует цели тестирования. Обычно оценивается экспертами.
 - b. Соответствие содержания и результаты методики той теории, которая положена в ее основу.
 - c. Насколько результаты теста соотносятся с некоторыми реальными критериями, взятыми из жизни испытуемого, т. е. насколько результаты, полученные в искусственных условиях психологического тестирования, соответствуют поведению, которое человек демонстрирует повседневно.
2. Назовите, какой из указанных параметров не относится к преимуществам психологических тестов?
 - a. возможность собрать диагностическую информацию в относительно короткие сроки;
 - b. контроль за состоянием испытуемых и возможность взаимопонимания;

- c. информация, поступающая в виде, позволяющем дать качественное и количественное сравнение индивида с другими людьми;
 - d. представление информации не вообще о человеке, а прицельно об определенных его особенностях
3. Неосознанное приписывание другим людям качеств и желаний, которые присущи самому человеку – это:
- a. механизм рационализации
 - b. механизм сублимации
 - c. механизм проекции
 - d. механизм фрустрации
4. В чем заключается преимущество проективных методик перед личностными опросниками?
- a. Для овладения проективными методиками требуется много времени и большой опыт диагноста, а в личностных опросниках такой опыт не требуется.
 - b. Проективные методики диагностируют глубинные особенности личности, которые не диагностируются посредством личностных опросников.
 - c. Проективные методики представляют наиболее интересные разновидности психологических тестов в отличие от опросников.
 - d. Проективные методики характеризуются малой стандартизованностью проведения.
5. Какие из перечисленных методов проведения интервью являются обязательными при оценке компетенций, а какие возможными (обозначьте их буквами «О» и «В»):
- a. Сбор биографических фактов
 - b. Поведенческие примеры из прошлого
 - c. Стресс интервью
 - d. Поведенческие примеры из будущего
 - e. Гипотетические ситуации
 - f. Практические задания
 - g. Проверка специальных знаний
 - h. Проективные вопросы
 - i. Анализ прошлого опыта
6. Проранжируйте методы оценки по степен точности прогнозирования успешности кандидата на работе. где 1 – наиболее точный п прогнозам метод, а б – наименее точный.
- a. Личностные тесты
 - b. Интервью
 - c. Биографические тесты
 - d. Центры оценки персонала (Ассесмент центры)
 - e. Рекомендации
 - f. Кейсы и практические задания

7. STAR пример – это (обведите наиболее точный ответ):
- Метод оценки персонала.
 - Техника, направленная на выяснение типа мотивации и предпочтительных мотивационных факторов.
 - Техника, позволяющая собрать поведенческие примеры.
 - Техника, используемая в рамках интервью по компетенциям.

Шкала оценивания устного опроса и дискуссии:

Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- полноту и правильность ответа;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа.

5 баллов- слушатель полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

3-4 балла - слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1-2 балла- слушатель демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов- слушатель демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Шкала оценивания кейса

Критерии оценивания	б аллы
<ul style="list-style-type: none"> ● Студент выдвигает тезисы и аргументы, демонстрирующие глубокое понимание теоретико-методологических или методических оснований решения кейса. ● Демонстрирует критическую оценку ситуации, изложенной в кейсе. ● Выдвигает адекватные гипотезы о причинах ситуации (при разборе ситуационных кейсов) / Выстраивает собственную релевантную ситуации модель (при разборе проективных кейсов). 	5

<ul style="list-style-type: none"> ● Поясняет утверждения на уместных примерах и(или) апеллирует к известным прецедентам. ● Уверенно отвечает на дополнительные вопросы, свободно ориентируется в теме. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Студент выдвигает тезисы и аргументы, демонстрирующие понимание теоретико-методологических или методических оснований решения кейса. ● Демонстрирует элементы критической оценки ситуации, изложенной в кейсе с некоторыми недочетами. ● Выдвигает гипотезы о причинах ситуации (при разборе ситуационных кейсов) / Выстраивает собственную релевантную ситуации модель с некоторыми недочетами (при разборе проективных кейсов). ● Поясняет утверждения на уместных примерах. ● Отвечает на дополнительные вопросы. 	-4 3
<ul style="list-style-type: none"> ● Студент выдвигает тезисы и аргументы, демонстрирующие некоторое понимание теоретико-методологических или методических оснований решения кейса, но допускает ошибки в их интерпретации. ● Демонстрирует элементы критической оценки ситуации, изложенной в кейсе на уровне здравого смысла. ● Выдвигает гипотезы о причинах ситуации на уровне здравого смысла (при разборе ситуационных кейсов) / Выстраивает собственную релевантную ситуации модель с ошибками (при разборе проективных кейсов). ● Поясняет утверждения на примерах, но они не всегда соответствуют содержанию кейса. ● Не отвечает на дополнительные вопросы, либо допускает серьезные ошибки в ответах. 	-2 1
<ul style="list-style-type: none"> ● Студент не демонстрирует понимание теоретико-методологических или методических оснований решения кейса, допускает грубые ошибки в их интерпретации. ● Не демонстрирует критической оценки ситуации. ● Не выдвигает гипотез о причинах ситуации на уровне здравого смысла (при разборе ситуационных кейсов) / Не выстраивает собственную модель, либо допускает грубые ошибки (при разборе проективных кейсов). ● Не поясняет утверждения на примерах. ● Не отвечает на дополнительные вопросы, либо допускает серьезные ошибки в ответах, не позволяющие засчитать ответ. 	0

Шкала оценивания домашнего задания

Критерии оценивания	Баллы
<p>Логичная структура с последовательным раскрытием ответа. Профессиональный язык, представлены адекватные примеры-иллюстрации. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична Вопрос раскрыт полностью Ответ содержит 90% и более правильного решения</p>	5
<p>Структура логична, но аргументы в поддержку ответа не всегда последовательны. Аргументы представлены полно, однако профессиональный язык используется не всегда, представлены адекватные иллюстрации к ним.</p>	3-4

Ответ содержит 60-89 % правильного решения	
<p>Структура местами не логична, аргументы не всегда последовательны.</p> <p>Аргумент не расписан, используются элементы профессионального языка, иллюстрации носят случайный характер.</p> <p>Есть нарушения орфографических, пунктуационных, стилистических норм русского языка, что затрудняет понимание текста</p> <p>Вопрос раскрыт частично</p> <p>Ответ содержит 30-60 % правильного решения</p>	2-3
<p>Структура местами не логична, аргументы носят случайный характер.</p> <p>Аргументация отсутствует, профессиональный язык игнорируется.</p> <p>Текст содержит очевидно значительные и многочисленные отклонения от норм использования русского языка</p> <p>Работа написана не в академическом стиле.</p> <p>Задание не выполнено (ответ отсутствует или вопрос не раскрыт)</p> <p>Ответ содержит менее 20% правильного решения</p>	0-1

Шкала оценивания практического упражнения

За выполнение упражнения слушатель может набрать от 0 до 3 баллов по каждому критерию. Интегральный балл за выполнение упражнения считается по сумме набранных баллов по каждому критерию. Критерии оценивания выполнения практического упражнения:

- 1) Вовлеченность в решение проблемной ситуации (1-3 балла)
- 2) Освоение формируемого навыка (1-3 балла)
- 3) Успешность применения на практике полученных знаний и навыков (1-3 балла)

Шкала оценивания теста

За каждый правильный ответ обучающемуся начисляется от 0 до 2 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 40. Также преподавателем могут снижаться баллы за несоблюдение регламента выполнения тестового задания

Интегральная шкала оценивания

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Слушатель не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по модулю. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Слушатель освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо» - компетенция освоена достаточно хорошо. Слушатель знает теоретический материал по модулю, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Слушатель знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля

7.1. Нормативно-правовые документы

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» (уровень бакалавриата) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2020 г. N 839);

3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (уровень специалитета) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 августа 2020 г. N 1137).

7.2. Основная литература

1. Акимова М.К. и др. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / М. К. Акимова [и др.]. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9948-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472148> (дата обращения: 20.08.2021).

2. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / М. К. Акимова [и др.]. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9946-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472149> (дата обращения: 20.08.2021).

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/450044> (дата обращения: 03.08.2020).

4. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476012> (дата обращения: 20.08.2021).

7.3. Дополнительная литература

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476036> (дата обращения: 20.08.2021).

2. Куприянов, Ю. В. Модели и методы диагностики состояния бизнес-систем : учебное пособие для вузов / Ю. В. Куприянов, Е. А. Кутлуни. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 128 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08500-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473895> (дата обращения: 20.08.2021)

3. Е. И. Рогов [и др.]. Этика и психология профессиональной деятельности : учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. И. Рогов [и др.]. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11054-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475688> (дата обращения: 20.08.2021).

7.4. Интернет-ресурсы

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. Ozrp.narod.ru
4. <http://ipsscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>
5. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
6. Cambridge Journals Digital Archive
7. Oxford University Press Archive
8. Annuals Reviews EBVC
9. JSTOR. Open Access eBooks
10. ЭБС «IPRbooks»
11. ЭБС «Юрайт»
12. ЭБС «Лань»
13. ЭБС «Znanium»

7.5. Справочные системы

1. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>
2. <http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей
3. <http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRrZMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для слушателей разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для слушателей, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки
4. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей
5. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

7.6. Иные источники

1. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учебник / Л. Ф. Бурлачук. - 2-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 384 с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.: с. 345-374. - ISBN 978-5-459-00611-7. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. - 2-е изд., перераб., доп. - Санкт-Петербург и др. : Питер, 1999. - 519 с. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с.486-495.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

4. Основы психодиагностики : учебное пособие для студентов вузов / под. ред. А. Г. Шмелева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. - 541 с. - Библиогр.: с. 449-456.
5. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности : Теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. - Санкт-Петербург : Речь, 2003. - 622 с. : ил. ; 24 см. - (Мэтры мировой психологии). - Библиогр.: с. 620-622. - ISBN 5-9268-0195-8.
6. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ, 2002. - 554 с. - Библиогр.: с. 552-554. - ISBN 5-238-00290-4.

Дополнительно:

1. Анастаси А., С. Урбина Психологическое тестирование: [Электронный ресурс]. СПб.: Питер, 2003. 688 с.
2. Батурин Н.А., Вучетич Е.В., Костромина С.Н., Кукаркин Б.А., Куприянов Е.А., Лурье Е.В., Митина О.В., Науменко А.С., Орел Е.А., Полетаева Ю.С., Попов А.Ю., Потапкин А.А., Симоненко С.И., Сеницына Ю.Д., Шмелев А.Г. Российский стандарт тестирования персонала (временная версия, созданная для широкого обсуждения в 2015 году) [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. С. 67-138. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
3. Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика: [Электронный ресурс] СПб.: Речь, 2000. 400 с. URL: <http://www.klex.ru/6oh> (дата обращения: 13.09.2018).
4. Безручко П. Три вопроса об управленческом масштабе Журнал HRTimes №21-22, июль 2012 г.
5. Бурлачук Л.Ф. О дилетантстве в психологической // Вопросы психологии. 1993. № 5. С. 116. Вульф Ч. Центры развития и оценки Пер. с англ.: М. HIPPO PUBLISHING LTD, 2006.- 352 с. ISBN 5-98999-010-3 (рус.) ISBN 0-85292-705-3 (англ.)
6. Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Сеницына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г. Российский стандарт центра оценки. // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 2. С. 8-32. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/>
7. Джерелиевская М. А. Установки коммуникативного поведения: диагностика и прогноз в конкретных ситуациях / М. А. Джерелиевская; Отв. ред. Асмолов А.Г. - Москва : Смысл, 2000. - 191 с.: ил. - (Библиотека психологии и педагогики толерантности). - Библиогр.: с.163-179.
8. Дэвид Дотлих 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес [Электронный ресурс]/ Дэвид Дотлих, Питер Кейро— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2018.— 188 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82574.html>.— ЭБС «IPRbooks».
9. Дэвид Дотлих, Питер Кейро Темная сторона силы. Модели поведения руководителей, которые могут стоять карьеры и бизнеса. Альпина Паблишер. Москва, 2012, ISBN 978-5-9614-1319-9
10. Козлов Д., Толмачева И. «Как оказывать влияние на людей в жизни и бизнесе». М.: Эксмо, 2010. – 208 с. ISBN 978-5-699-35854-0
11. Лайл М. Спенсер-мл, и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)
12. Майерс Изабель Бриггс, Майерс Питер Б. "MBTI: определение типов. У каждого свой дар"/ Редактор: Носова Т. Издательство: Карьера Пресс, 2014 г. Серия: Нон-фикшн и бизнес-литература// ISBN: 978-5-00074-019-4 Страниц: 320 (Офсет)
13. Перевод статьи: «Эффективность использования различных методов при отборе персонала»: Frank L. Schmidt, University of Iowa, John E. Hunter, «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». Michigan State University Psychological Bulletin, 1998, Vol.

14. Пономаренко В. В. Практическая характерология с элементами прогнозирования и управления поведением (методика "семь радикалов") : [практическое пособие] / В. В. Пономаренко. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. - 252, [2] с. - (Психологический практикум). - ISBN 5-222-05646-5.

15. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. Пер. с англ. М.: НРРО, 2003

16. Уидетт С, Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: НРРО. 2003. – 228с. ISBN 5-98293-006-7 (рус.) ISBN 0-85292-735-5 (англ.)

8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду РАНХиГС (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МИП (<http://inpsycho.ru/student/biblioteka>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Технические и программные средства обучения:

Ноутбук с ПО Windows (любой серии) и лицензионным пакетом Microsoft (любой серии)

Программа zoom

Учебно-методические материалы, расписание занятий и ссылки на вебинары для слушателей размещаются в личном кабинете слушателя на платформе InStudy МИП: <https://dop.instudy.online/>. При зачислении на программу слушателям предоставляются персональные логин и пароль от личного кабинета.

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-2. Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	Формулирует выводы о степени соответствия профиля кандидата на должность и профиля успеха
ПСК-4. Способен применять адекватные запросу методы диагностики, процедуры измерения и оценки при решении профессиональных задач	Применяет отдельные технологии диагностического исследования, анализа и интерпретации полученных при обследовании результатов
ПСК-7. Способен создавать соответствующие условиям и задачам рекомендации, ориентированные на достижение личных или профессиональных целей клиентов	Анализирует диагностических данных для принятия кадровых решений исходя из уровня управления должности сотрудника, проходящего диагностику и оценку