

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01 Психология
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Прикладная социальная психология
(наименование образовательной программы)

Очно-заочная
(форма обучения)

Год набора –2026

Барнаул

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Михеева Ирина Викторовна, к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии и социологии управления

Заведующий кафедрой:

Меженин Ян Эдуардович, к.соц.н., и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика одобрена на заседании кафедры психологии и социологии управления

протокол №1 от «29» августа 2025 г.

Утверждено Ученым советом протокол № 10/1 от «29» августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы | 8 |
| 3. Содержание и структура дисциплины | 10 |
| 4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания | 15 |
| 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам | 19 |
| 6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине | 39 |
| 7. Методические материалы по освоению дисциплины | 71 |
| 8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет | 74 |
| 9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы | 76 |

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

Дисциплина Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС | Код компетенции | Наименование компетенции | Код индикатора достижения компетенций | Наименование индикатора достижения компетенций | Образовательный результат |
|---|------------------------|--|--|---|---|
| Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой | ОПК-3 | Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач | ОПК-3.1 | Использует научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач | ОПК-3.1. 3-1 знает основные понятия и концепции управления человеческим капиталом, в том числе структуру человеческого капитала, личностно-профессиональные компетенции персонала, грейдовые системы и роль деловой оценки в системе HR-технологий. |
| | | | | | ОПК-3.1. У-1 умеет анализировать цели и задачи деловой оценки на разных этапах жизненного цикла сотрудника и организации, а также определять место личностно-профессиональной диагностики в системе управления персоналом. ОПК-3.1. Н-1 владеет навыками анализа и интерпретации диагностических данных для принятия |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <p>управленческих решений в области управления человеческим капиталом.</p> |
| | | | | | | <p>ОПК-3.1. 3-2</p> <p>знает подходы к оценке персонала, принципы построения критериев оценки, требования к валидности, надёжности и дифференцирующей способности диагностических инструментов, а также особенности аттестации в государственном и муниципальном секторах.</p> |
| | | | | | | <p>ОПК-3.1. У -2</p> <p>умеет разрабатывать систему критериев оценки персонала с учётом требований к валидности, надёжности и различительной способности, а также адаптировать её под конкретные организационные задачи.</p> |
| | | | | | | <p>ОПК-3.1. Н -2</p> <p>владеет навыками выстраивания взаимодействия между отделом кадров и линейными руководителями при проведении оценочных процедур.</p> |

| | | | | | |
|---|-------|---|---------|--|--|
| Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой | ОПК-4 | Способен проводить оценку психометрических характеристик к используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним | ОПК-4.1 | Проводит оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составляет протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также предоставляет обратную связь по ним | ОПК-4.1. 3-1 знает психометрические характеристики психодиагностических методик и требования к их применению в контексте деловой оценки и профессиональной диагностики. |
| | | | | | ОПК-4.1. У-1 умеет оценивать психометрические свойства диагностических методик и обосновывать их выбор в зависимости от целей диагностики и контекста применения. |
| | | | | | ОПК-4.1. Н-1 владеет навыками составления профессиональных заключений, отчетов и протоколов по результатам психологической диагностики с учётом этических и правовых норм. |
| | | | | | ОПК-4.1. 3-2 знает структуру, содержание и требования к оформлению протоколов, заключений и отчетов по результатам психологической диагностики, а также принципы предоставления обратной связи с учётом этических и правовых норм профессиональной деятельности психолога. |

| | | | | | |
|--|------|---|----------|--|--|
| | | | | | <p>ОПК-4.1. У -2 умеет представлять результаты психологической оценки заинтересованным сторонам, формулируя выводы и рекомендации с учётом целей диагностики и контекста организационной среды.</p> <p>ОПК-4.1. Н -2 владеет навыками предоставления конструктивной обратной связи участникам оценки и заинтересованным сторонам.</p> |
| <p>03 Социальное обслуживание</p> <p>07 Административно-управленческая и офисная деятельность</p> <p>1579 Психолог-консультант, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 14.09.2022 № 537н В/01.6 Психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с</p> | ПК-2 | Способен подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами | ПК – 2.1 | Подбирает и применяет комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами | <p>ПК – 2.1. 3-3 знает виды, формы и методы личностно-профессиональной диагностики, а также алгоритмы их применения при решении прикладных задач в организациях.</p> <p>ПК – 2.1. У-3 умеет подбирать и комбинировать диагностические методики для комплексной оценки личностно-профессиональных качеств персонала в соответствии с поставленными задачами (например, формирование кадрового резерва, оценка управленческого потенциала).</p> <p>ПК – 2.1. Н-3 владеет навыками применения современных диагностических</p> |

| | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|
| заявленными проблемами | | | | | инструментов в условиях реальной организационной среды. |
| | | | | | ПК – 2.1. 3-4 знает правовые и организационные основы проведения оценки и аттестации персонала, включая нормативно-правовую базу государственной службы и требования к оформлению диагностических заключений. |
| | | | | | ПК – 2.1. У -4 умеет проектировать и реализовывать процедуры личностно-профессиональной диагностики, включая разработку протоколов, интерпретацию результатов и подготовку рекомендаций для заказчика. |
| | | | | | ПК – 2.1. Н -4 владеет навыками разработки и реализации программ личностно-профессионального развития персонала на основе результатов диагностики. |

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

5 з.е., 180 ак.часов

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 42 ак. часа на контактную работу с преподавателем, из них 12 ак.часов на лекции, 20 ак.часов на практические занятия, 8 ак.часов на лабораторные занятия и 2 ак.часа на консультации. 102 ак. часа на самостоятельную работу обучающихся. Промежуточная аттестация (зачет, экзамен) – 36 ак.часов.

Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика реализуется на 2-м курсе (3 и 4 семестры) и является логическим продолжением базовых дисциплин, изученных на 1-м курсе:

Б1.Б.08 Практикум по качественным и количественным методам психологического исследования

Б1.Б.09 Статистические методы в прикладной социальной психологии

Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины Очно-заочная форма обучения

| № п/п | Наименование тем и (или) разделов | | Объем дисциплины, ак.час | | | | | | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации | |
|---|---|-------|---|----|---------------------------|----|--|-----|----|---------|------------------------|-------|------|--|----|
| | | ВСЕГО | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | | | | Самостоятельная работа | | | | |
| | | | Период теоретического обучения | | | | Период промежуточной аттестации (сессия) | | | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | ИК | КСР | КЭ | Кат тэк | Контроль | СРк р | СРэк | | СР |
| | | | Л | ВЛ | ЛР | ПЗ | | | | | | | | | |
| Раздел 1. Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий | | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1.1 | Анализ основных понятий системы управления человеческим капиталом | 18 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | тестирование | |
| Тема 1.2 | Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа | 18 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | дискуссия, кейсы | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------------|
| | построения системы управления человеческим капиталом организации | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1.3 | Понятие и место деловой оценки в системе управления персоналом | 18 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | опрос |
| Раздел 2. Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 2.1 | Подходы к оценке персонала | 14 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | опрос, тестирование |
| Тема 2.2 | Критерии оценки как система | 16 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | кейсы |
| Тема 2.3 | Виды и методы деловой оценки персонала | 14 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | отчет |
| Раздел 3. Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики | | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 3.1 | Управление человеческим капиталом | 14 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | кейс дискуссия |
| Тема 3.2 | Организационно-правовые условия | 14 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | опрос, тестирование |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----|----|---|---|----|---|---|---|----|---|---|-----|---------------------------------------|
| | проведения оценки персонала | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 3.3 | Личностно- профессиональн ое развитие персонала | 16 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | кейс |
| Промежуточная аттестация | | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 34 | 0 | 0 | 0 | зачет, экзамен, курсовая работа |
| Итого | | 180 | 12 | 0 | 8 | 20 | 0 | 0 | 2 | 34 | 0 | 0 | 102 | |

Используемые сокращения:

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

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий.

Тема 1.1. Анализ основных понятий системы управления человеческим капиталом. ОПК-3.1

Человеческий капитал организации как объект управления. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние. Структура человеческого капитала организации.

Тема 1.2. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации. ОПК-3.1, ПК-2.1

Профессионализм персонала - гарантия эффективности и качества его работы. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала. Компетенция и компетентность специалистов. Система грейдов как система построения должностных окладов и оценки деятельности. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации.

Тема 1.3. Понятие и место деловой оценки в системе управления персоналом. ОПК-3.1, ПК-2.1

Понятие деловой оценки. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности. Место деловой оценки в системе персонал-технологий. Связь деловой оценки и контроля персонала. Оценка и стимулирование по результатам оценки. Ошибки при проведении оценки. Алгоритм проведения оценки.

Раздел 2. Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала

Тема 2.1. Подходы к оценке персонала. ОПК-3.1, ПК-2.1

Подходы к оценке персонала: дефицитарный, нормативный, ресурсный. Требования к деловой оценке как к персонал-технологии. Предмет оценки. Субъекты оценки. Оценочный период. Цели оценки на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.

Тема 2.2. Критерии оценки как система. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Критерии оценки как система. Разработка критериев оценки персонала. Деятельность как основа формирования критериев. Качества личности и критерии оценки. Формальные и неформальные критерии.

Подходы к формированию системы критериев оценки. Личностно-профессиональная диагностика как система оценки персонала. Структура управленческих навыков на разных уровнях управления. Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки. Индикаторы измерения и оценки критериев.

Тема 2.3. Виды и методы деловой оценки персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Требования к выбору шкал оценки персонала. SMART-принцип, профессионально-важные качества, профессио-графирование, профессиограмма, должностные инструкции.

Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика. Краткая характеристика форм, видов и методов деловой оценки. Сравнительная характеристика методов оценки: в зависимости от задач, этапов работы сотрудника в компании. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными руководителями. Обработка оценочной информации, анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки.

Раздел 3. Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики

Тема 3.1. Управление человеческим капиталом. ОПК-3.1, ПК-2.1

Значение проведения деловой оценки для повышения эффективности человеческих ресурсов. Направления оптимизации управления человеческим капиталом организации: специфика, задаваемая субъектом и объектом управления (кадровый резерв, руководители, персонал, команды).

Тема 3.2. Организационно-правовые условия проведения оценки персонала. ОПК-3.1. ОПК-4.1, ПК-2.1

Оценка персонала в системе государственной и муниципальной службы. Аттестация и оценка деятельности. Зарождение и развитие аттестационных процедур. Типы аттестационных процедур. Особенности аттестации государственных служащих. Федеральное законодательство об аттестации. Функции по подготовке и проведению аттестации. Цель и задачи аттестации. Роль аттестации в практике управления персоналом. Элементы аттестации. Этапы аттестации. Аттестация в системе государственной службы. Правовые последствия аттестации.

Тема 3.3. Личностно-профессиональное развитие персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Личностно-профессиональное развитие управленческих кадров:

методологические основания; технология личностно-профессиональной диагностики и ее возможности. Количественные показатели диагностического комплекса личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров. Содержание и алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики. Формирование резерва управленческих кадров

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1 Оценочные материалы по дисциплине Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) 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 варианты 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 варианты-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. | Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). | |
| Задание закрытого типа на установление последовательности | Прочитайте текст и установите последовательность | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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). | Ответ считается верным, если правильно указана вся 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 | <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 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. | <p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ | <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3.Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p> |
|--|--|---|---|

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 тради- ционной системы | Для бинарной системы |
| | Отлично | Зачтено | A | P/ Passed |
| | | | B | P/ Passed |
| | Хорошо | | C | P/ Passed |
| | | | D | P/ Passed |
| | Удовлетворительно | | E | P/ Passed |
| | 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 |
|--|---|---------------------------------------|---|
| | | | |

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

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: опрос, тестирование, дискуссия, кейсы, отчет.

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

Тема 1.1. Анализ основных понятий системы управления человеческим капиталом. ОПК-3.1

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

1. Внимательно прочитайте текст задания.
2. Из предложенных вариантов выберите один правильный ответ.

* БРС при изучении дисциплины не предусмотрено

3. Запишите только букву выбранного варианта (например: А).

Тест 1.

Какое из приведённых определений наиболее точно отражает суть концепции «человеческого капитала» в современном управлении?

а) Совокупность затрат организации на обучение и развитие персонала

б) Интеллектуальные, личностные и профессиональные ресурсы сотрудников, создающие устойчивую экономическую ценность

в) Общая численность работников организации

г) Система материального стимулирования персонала

Правильный ответ: б

Какой из этапов эволюции управления персоналом акцентирует внимание на стратегической роли человека как источника конкурентного преимущества?

а) Этап «трудовых ресурсов»

б) Этап «человеческих ресурсов»

в) Этап «человеческого капитала»

г) Этап «персонала»

Правильный ответ: в

Что входит в структуру человеческого капитала организации согласно современным подходам?

а) Только квалификация и стаж работы

б) Только мотивация и лояльность

в) Профессиональные знания, личностные качества, социальный капитал, организационная лояльность

г) Только результаты труда сотрудников

Правильный ответ: в

Какой принцип лежит в основе управления человеческим капиталом как стратегическим ресурсом?

а) Минимизация затрат на персонал

б) Максимизация возврата на инвестиции в развитие сотрудников

в) Строгое соблюдение должностных инструкций

г) Централизованное планирование карьеры

Правильный ответ: б

Тема 1.2. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы для дискуссии:

1. В чём разница между понятиями «компетенция» и

«компетентность» в контексте профессиональной деятельности? Почему это разграничение важно для построения системы оценки персонала?

2. Как психологические детерминанты (мотивация, саморегуляция, когнитивные стили) влияют на эффективность профессиональной деятельности специалиста?

3. Как система грейдов связана с оценкой личностно-профессиональных компетенций? Может ли система грейдов быть справедливой без диагностики реальных компетенций сотрудника?

4. Почему личностно-профессиональные компетенции рассматриваются как основа не только для оценки, но и для развития персонала?

Пример кейса:

В ИТ-компании «НейроТех» внедряется новая грейдовая система. Руководство хочет увязать оклады с уровнем компетенций, а не с должностью. Однако HR-служба сталкивается с сопротивлением: сотрудники считают, что «опыт важнее формальных критериев».

Задание:

— Определите ключевые личностно-профессиональные компетенции для должности «ведущий разработчик».

— Предложите алгоритм их диагностики.

— Обоснуйте, как результаты диагностики могут быть интегрированы в грейдовую модель.

Тема 1.3. Понятие и место деловой оценки в системе управления персоналом. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы для опроса:

1. Какова взаимосвязь между деловой оценкой и системами мотивации и стимулирования персонала? Может ли оценка быть эффективной без последующих управленческих решений?

2. Какие типичные ошибки допускают руководители при проведении деловой оценки (например, эффект ореола, центральная тенденция)? Как их минимизировать?

3. Почему деловую оценку нельзя сводить только к контролю? В чём её развивающая функция?

4. Каким образом алгоритм проведения деловой оценки должен учитывать цели организации, этап жизненного цикла сотрудника и корпоративную культуру?

5. Какие этические принципы должен соблюдать психолог при участии в процедуре деловой оценки?

6. Как место деловой оценки в системе кадровых технологий (подбор, адаптация, обучение, ротация) влияет на её содержание и методы?

Тема 2.1. Подходы к оценке персонала. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы для опроса:

1. В чём принципиальное различие между дефицитарным и ресурсным подходами к оценке персонала? Какой из них больше соответствует современным HR-практикам?
2. Почему нормативный подход может оказаться недостаточным при оценке управленческого потенциала?
3. Как меняются цели оценки на разных этапах жизненного цикла сотрудника (адаптация, рост, зрелость, завершение карьеры)?
4. Кто может выступать в качестве субъекта оценки в современной организации? Как обеспечить объективность при круговой оценке?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

1. Внимательно прочитайте текст задания.
2. Из предложенных вариантов выберите один правильный ответ.
3. Запишите только букву выбранного варианта (например: А).

Тест 2

Какой подход к оценке персонала направлен на выявление сильных сторон и потенциала сотрудника?

- а) Дефицитарный
- б) Нормативный
- в) Ресурсный
- г) Контрольный

Правильный ответ: в

На каком этапе жизненного цикла персонала оценка направлена в первую очередь на выявление потенциала и формирование кадрового резерва?

- А) Адаптация
- Б) Профессиональный рост
- В) Зрелость
- Г) Завершение карьеры

Правильный ответ: б

Тема 2.2. Критерии оценки как система. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Кейс

Государственному учреждению необходимо разработать систему оценки руководителей среднего звена. Заказчик настаивает на использовании «объективных показателей», но многие функции носят качественный характер (например, «умение мотивировать команду»).

Задание:

- Разработайте систему критериев оценки, включающую формальные и неформальные показатели.
- Обоснуйте требования к валидности и надёжности каждого

критерия.

— Предложите методы измерения «гибких» компетенций (например, лидерских качеств, эмоционального интеллекта).

Тема 2.3. Виды и методы деловой оценки персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Отчет по результатам личностно-профессиональной диагностики:

Проанализируйте количественные показатели личностно-профессиональной диагностики, выделите наиболее важные показатели для составления характеристики кандидата.

При составлении отчета следует опираться на следующую схему:

1. Объективный ресурс
2. Мотивационный блок
3. Возможности наращивания ресурсов
4. Управленческие ориентации
5. Модели поведения, командное взаимодействие

Отчет составляется в свободной форме и может выглядеть приблизительно следующим образом:

«Результаты диагностики показывают:

Наиболее выраженными шкалами выступают –

Менее выраженными шкалами являются – ...

Сочетание шкал показывает, что у участника наименьшая выраженность ... связана с ориентацией на ... В тоже время обращает на себя внимание - ... Участник в частых ситуациях может ... и ему следует обратить на это внимание.

Вместе с тем, ... выступают в качестве ресурсов личности, на которые следует обратить внимание для дальнейшего профессионального развития.

Возможными причинами ... являются результаты ...

В целом, у участника отмечается С учетом профессионального обучения и его участия в программах, направленных на личностно-профессиональное развитие, это может способствовать ...»

Тема 3.1. Управление человеческим капиталом. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы для дискуссии:

— Может ли диагностика быть инструментом не только оценки, но и удержания персонала?

— Какие риски возникают при использовании диагностики исключительно в управленческих целях?

Кейс

В производственной компании наблюдается высокая текучесть кадров среди молодых специалистов. Анализ показал, что причина этого — отсутствие перспектив развития и несоответствие ожиданий реальности.

Задание:

— Предложите модель оптимизации управления человеческим капиталом для трёх целевых групп:

- а) молодые специалисты,
- б) руководители,
- в) кадровый резерв.

— Обоснуйте, как личностно-профессиональная диагностика может стать инструментом удержания и развития сотрудников.

Тема 3.2. Организационно-правовые условия проведения оценки персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Вопросы для опроса:

1. В чём разница между «оценкой деятельности» и «аттестацией» на государственной службе?

2. Какие правовые последствия может повлечь за собой неудовлетворительный результат аттестации государственного служащего в соответствии с ФЗ-79?

3. Какие этапы аттестации являются обязательными? Какова роль аттестационной комиссии?

4. Может ли психолог участвовать в аттестации госслужащих? Если да, то в каком качестве и с какими ограничениями?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

- 1. Внимательно прочитайте текст задания.
- 2. Из предложенных вариантов выберите один правильный ответ.
- 3. Запишите только букву выбранного варианта (например: А).

Тест 3

Согласно Федеральному закону № 79-ФЗ, аттестация государственных гражданских служащих проводится:

- а) ежегодно
- б) не реже одного раза в 3 года
- в) по инициативе руководителя
- г) только при назначении на должность

Правильный ответ: б

Какой документ определяет профессиональные стандарты и квалификационные требования для государственной службы?

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) Профстандарт «Психолог-консультант»
- в) Указ Президента РФ «О профессиональных квалификационных требованиях...»
- г) Приказ Минтруда №537н

Правильный ответ: в

Тема 3.3. Личностно-профессиональное развитие персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Кейс 1

Проинтерпретируйте представленные ниже результаты личностно-профессиональной диагностики кандидата и составьте развернутую характеристику.

Результаты диагностики показывают:

У кандидата имеется как профессиональный, так и управленческий опыт. Хорошо знает содержательные аспекты деятельности, нарабатывает опыт руководящей работы с опорой на высокий уровень имеющихся управленческих способностей и готовностью к реализации управленческого потенциала.

Выражено стремление к достижениям, реализации себя в управленческой деятельности. Готов к решению как содержательных, так и управленческих задач, может ставить задачи самостоятельно и брать ответственность за их воплощение, способен преодолевать трудности и добиваться поставленных целей в сложных условиях.

Знает свои возможности и ограничения, при этом принимает себя таким, как есть. Комфортно в постоянном круге социального окружения, ориентируется на совместное решение поставленных задач, склонен верить в возможности подчиненных справиться с поставленными перед ними задачами при отсутствии жесткого контроля со стороны руководителя.

При достаточной осмысленности жизненных (в т.ч. профессиональных) целей и ценностей готов работать по поставленным перед ним задачам. Проявляет склонность к анализу поставленных задач, готов их принять при их соответствии сложившейся у него системе ценностей. В этом случае будет готов решать задачи достаточно сложные, преодолевая при этом всевозможные трудности.

Выраженные лидерские и управленческие способности в совокупности с коммуникативной компетентностью могут помочь организовать командную работу при условии выполнения роли руководителя команды с возможностью объективно оценить ситуацию и поставить задачи остальным.

В качестве основных личностных ресурсов для реализации себя в управленческой деятельности могут выступать выраженные лидерские качества, способность руководить командной работой, преодолевать трудности для достижения значимых целей. Точкой роста может стать освоение новых управленческих технологий, наращиванию приемов управленческой деятельности и гибкостью в их использовании в соответствии с ситуацией, проба себя в качестве руководителя проектной группы.

Кейс 1

Компания «ЛидерГрупп» планирует сформировать кадровый резерв на должности топ-менеджеров.

Задание:

1. Разработайте программу личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров, включающую:

- цели диагностики,
- методический комплекс (не менее 3 методик),
- количественные показатели (например, индекс управленческого потенциала),
- алгоритм интерпретации и обратной связи.

2. Обоснуйте, как результаты диагностики будут использоваться для составления индивидуальных планов развития (ИПР).

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания опроса:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|--|
| 1. Содержание и глубина раскрытия темы | 0-30 | 25–30 — ответ полный, глубокий, с примерами, демонстрирует понимание сути вопроса; 15–24 — частичное раскрытие темы, есть недочёты или поверхностные объяснения; 0–14 — тема не раскрыта, есть ошибки, отсутствует аргументация. |
| 2. Логика и структура ответа | 0-20 | 16–20 — чёткая логическая структура, последовательность, плавные переходы; 8–15 — некоторые нарушения логики, непоследовательность, но основная мысль прослеживается; 0–7 — отсутствие структуры, хаотичность, потеря смысла. |
| 3. Использование наглядных и дополнительных материалов | 0-15 | 12–15 — материалы хорошо оформлены, уместны и используются для усиления аргументации; 6–11 — материалы есть, но они слабо интегрированы или неэффективны; 0–5 — материалы отсутствуют или не несут смысловой нагрузки. |
| 4. Ответы на вопросы и обсуждение | 0-15 | 12–15 — чёткие, аргументированные ответы, готовность к диалогу, умение отстаивать свою позицию; 6–11 — ответы неполные, сумбурные, требуют уточнения; 0–5 — неспособность дать правильный или осмысленный ответ. |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| 5. Речевое оформление и грамотность | 0-20 | 16–20 — грамотная, эмоционально выразительная речь, чёткая дикция, отсутствие ошибок; 8–15 — допущены незначительные речевые или орфографические ошибки, но они не мешают пониманию; 0–7 — речь неграмотная, бессвязная, трудно воспринимаемая. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания тестирования:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--------------------|-----------------|---|
| 90-100% | 90-100 | Высокий уровень освоения: глубокое понимание теоретических основ, уверенное владение профессиональными понятиями и нормами. |
| 75-89% | 75-89 | Хороший уровень освоения: знания в основном полные, допускаются единичные неточности в деталях. |
| 60-74% | 60-74 | Удовлетворительный уровень: основные положения усвоены, но имеются пробелы в понимании отдельных аспектов. |
| Менее 60% | 0-59 | Недостаточный уровень освоения: существенные пробелы в знаниях, нарушение понимания ключевых категорий и принципов. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания дискуссии:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|---|
| 1. Владение понятийным аппаратом и теоретической базой | 0-30 | 25–30 — корректное использование терминов («компетенция», «человеческий капитал», «трейд» и др.), ссылки на авторов (Климов, Митина, Армстронг), понимание концептуальных различий. 15–24 — термины используются неточно, слабая опора на теорию; 0–14 — терминологическая безграмотность, подмена понятий, отсутствие ссылок на источники. |
| 2. Глубина анализа и аргументированность позиции | 0-25 | 20–25 — чёткая, обоснованная позиция, выявление противоречий, предложение решений, опора на практику; |

| | | |
|---|------|---|
| | | 10–19 — позиция сформулирована, но слабо аргументирована, преобладает описание над анализом; 0–9 — поверхностные суждения, отсутствие логики, доминирование субъективных мнений без обоснования. |
| 3. Умение вести профессиональную дискуссию | 0-25 | 20–25 — конструктивное взаимодействие, корректная реакция на возражения, умение развивать дискуссию, поддерживать диалог; 10–19 — пассивность или агрессивность, нарушение этики общения, игнорирование аргументов других; 0–9 — отказ от участия, монолог вместо диалога, нарушение норм академического этикета. |
| 4. Связность, логичность и речевая культура | 0-20 | 16–20 — чёткая, логичная речь, научный стиль, отсутствие разговорных выражений; 8–15 — отдельные речевые недочёты, нарушения логики; 0–7 — бессвязная речь, эмоциональные выпады, грубые стилистические ошибки. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания кейсов:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|---|
| 1. Полнота и адекватность анализа ситуации | 0-25 | 20–25 — точно выявлена суть проблемы, учтены все значимые аспекты контекста (организационные, правовые, этические, возрастные и профессиональные). 10–19 — анализ неполный, упущены важные детали или искажено понимание задачи; 0–9 — ситуация истолкована неверно, задача не определена. |
| 2. Теоретическая и методологическая обоснованность решения | 0-30 | 25–30 — решение опирается на научные источники, профессиональные стандарты и психометрические принципы; методы и критерии подобраны корректно и обоснованно. 15–24 — теория упоминается формально, связь между задачей и методами слабая; 0–14 — отсутствие опоры на теорию, использование неподходящих или ненаучных методик |
| 3. Практическая применимость и качество рекомендаций | 0-25 | 20–25 — рекомендации конкретны, выполнимы, учитывают ресурсы заказчика и включают алгоритмы дальнейших действий (развитие, подбор, аттестация). |

| | | |
|---|------|--|
| | | 10–19 — общие рекомендации, не привязанные к контексту; 0–9 — отсутствуют или носят декларативный, нереализуемый характер. |
| 4. Структура, логика и академическое оформление | 0-20 | 16–20 — работа логически структурирована (введение, анализ, выводы), выдержан научно-деловой стиль, грамотная речь, корректное оформление ссылок; 8–15 — нарушена связность, имеются стилистические или речевые недочёты; 0–7 — бессвязное изложение, разговорный стиль, грубые ошибки или признаки некорректного заимствования. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания отчета:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|---|
| 1. Полнота и глубина анализа диагностических данных | 0-25 | 20–25 — точно выявлена суть проблемы, учтены все значимые аспекты контекста (организационные, правовые, этические, возрастные и профессиональные). 10–19 — анализ неполный, упущены важные детали или искажено понимание задачи; 0–9 — ситуация истолкована неверно, задача не определена. |
| 2. Профессиональная и этическая корректность интерпретации | 0-30 | 25–30 — решение опирается на научные источники, профессиональные стандарты и психометрические принципы; методы и критерии подобраны корректно и обоснованно. 15–24 — теория упоминается формально, связь между задачей и методами слабая; 0–14 — отсутствие опоры на теорию, использование неподходящих или ненаучных методик |
| 3. Практическая значимость и качество рекомендаций | 0-25 | 20–25 — рекомендации конкретны, выполнимы, учитывают ресурсы заказчика и включают алгоритмы дальнейших действий (развитие, подбор, аттестация). 10–19 — общие рекомендации, не привязанные к контексту; 0–9 — отсутствуют или носят декларативный, нереализуемый характер. |

| | | |
|--|------|--|
| 4. Структура, логика и стиль изложения | 0-20 | 16–20 — работа логически структурирована (введение, анализ, выводы), выдержан научно-деловой стиль, грамотная речь, корректное оформление ссылок; 8–15 — нарушена связность, имеются стилистические или речевые недочёты; 0–7 — бессвязное изложение, разговорный стиль, грубые ошибки или признаки некорректного заимствования. |
| Итого максимально: | 100 | |

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.

| Наименование контрольной точки | Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся | Коэффициент веса контрольной точки | Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО) |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|
| КТ 1 | 100 | | |
| КТ 2 | 100 | | |
| КТ 3 | 100 | | |
| КТ 4 | 100 | | |
| КТ 5 | 100 | | |
| Итого: | | | |

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

КТ-1. Тема 1.3, Тема 2.1, Тема 3.2

Опрос

1. В чём разница между «оценкой деятельности» и «аттестацией» на государственной службе?

2. Какие правовые последствия может повлечь за собой неудовлетворительный результат аттестации государственного служащего в соответствии с ФЗ-79?

3. Какие этапы аттестации являются обязательными? Какова роль аттестационной комиссии?

* БРС при изучении дисциплины не предусмотрено.

* БРС при изучении дисциплины не предусмотрено.

4. Может ли психолог участвовать в аттестации госслужащих? Если да, то в каком качестве и с какими ограничениями?

Методические рекомендации при подготовке к опросу:

При самостоятельной работе по подготовке к опросу, обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, также можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

КТ – 2. Тема 1.1, Тема 2.1, Тема 3.2

Тестирование

Тест 1.

Какое из приведённых определений наиболее точно отражает суть концепции «человеческого капитала» в современном управлении?

- а) Совокупность затрат организации на обучение и развитие персонала
- б) Интеллектуальные, личностные и профессиональные ресурсы сотрудников, создающие устойчивую экономическую ценность
- в) Общая численность работников организации
- г) Система материального стимулирования персонала

Правильный ответ: б

Какой из этапов эволюции управления персоналом акцентирует внимание на стратегической роли человека как источника конкурентного преимущества?

- а) Этап «трудовых ресурсов»
- б) Этап «человеческих ресурсов»
- в) Этап «человеческого капитала»
- г) Этап «персонала»

Правильный ответ: в

Что входит в структуру человеческого капитала организации согласно современным подходам?

- а) Только квалификация и стаж работы
- б) Только мотивация и лояльность
- в) Профессиональные знания, личностные качества, социальный капитал, организационная лояльность
- г) Только результаты труда сотрудников

Правильный ответ: в

Какой принцип лежит в основе управления человеческим капиталом как стратегическим ресурсом?

- а) Минимизация затрат на персонал
 - б) Максимизация возврата на инвестиции в развитие сотрудников
 - в) Строгое соблюдение должностных инструкций
 - г) Централизованное планирование карьеры
- Правильный ответ: б

Методические рекомендации при подготовке к тестированию:

Подготовка к тестированию должна быть направлена не на механическое запоминание отдельных фактов, а на осмысленное усвоение теоретических основ, ключевых понятий, профессиональных принципов и этических норм, предусмотренных программой дисциплины. Особое внимание следует уделить точному пониманию терминологии, различению схожих по формулировке, но разных по содержанию категорий, а также умению применять знания в типовых профессиональных ситуациях.

Рекомендуется изучать материалы из авторитетных учебных и научных источников, указанных в рабочей программе, избегая непроверенной информации. При выполнении тестовых заданий важно внимательно читать как вопрос, так и все предложенные варианты ответов, поскольку дистракторы (неверные, но правдоподобные варианты) часто основаны на распространённых заблуждениях или смешении теоретических подходов.

Тестирование оценивается по 100-балльной шкале, и для успешного освоения компетенции необходимо набрать не менее 60 баллов. Поэтому при подготовке стоит не только повторять материал, но и проверять своё понимание с помощью самотестирования, анализа ошибок и работы с неочевидными, спорными или комплексными формулировками. Успешное прохождение теста свидетельствует о сформированности у обучающегося системного, профессионально ориентированного знания, необходимого для дальнейшей научной и практической деятельности.

КТ-3. Тема 1.2, Тема 3.1

Дискуссия

Дискуссия является одной из ключевых форм текущего контроля, направленной на оценку способности обучающегося критически осмысливать теоретические положения, аргументированно выражать свою профессиональную позицию и конструктивно взаимодействовать в академической среде.

Методические рекомендации при подготовке к дискуссии

Для успешного участия в дискуссии необходимо не только знать учебный материал, но и уметь формулировать и отстаивать собственную

точку зрения, опираясь на научные источники и профессиональные стандарты. Перед дискуссией рекомендуется:

1. Внимательно изучите рекомендованную литературу по теме.
2. Продумайте аргументы «за» и «против» по ключевым тезисам (например: «Можно ли объективно измерить компетентность?», «Рейтинговая система — справедливость или формализм?»).
3. Подготовьте примеры из реальной практики (российской или международной), иллюстрирующие связь между компетенциями и управленческими решениями.
4. Сформулируйте собственную позицию по проблеме, избегая категоричных суждений без обоснования.

В ходе дискуссии важно:

- чётко и лаконично излагать мысли, используя профессиональную терминологию;
- корректно реагировать на возражения, аргументированно отстаивать свою позицию или корректировать её при наличии убедительных контраргументов;
- соблюдать этические нормы академического общения (уважение к собеседникам, отказ от эмоциональных оценок, сосредоточенность на содержании, а не на личности).

Дискуссия оценивается не по количеству реплик, а по глубине анализа, логике аргументации и профессиональной зрелости позиции.

КТ-4. Тема 1.2, Тема 2.2, Тема 3.1, Тема 3.3

Кейсы

Кейс является одной из ведущих практико-ориентированных форм текущего контроля, направленной на оценку способности обучающегося применять теоретические знания для решения реальных профессиональных задач в области личностно-профессиональной диагностики.

Методические рекомендации при подготовке ответов на кейсы:

Работа с кейсом имитирует реальную профессиональную деятельность и предполагает переход от пассивного усвоения знаний к активному их применению. При выполнении задания необходимо:

1. Тщательно проанализировать ситуацию: выделить заказчика, цель диагностики, целевую группу, организационный контекст, а также возможные ограничения (временные, правовые, этические, ресурсные);
2. Сформулировать диагностическую или экспертную задачу: чётко определить, что именно подлежит оценке или анализу (например, уровень компетенций, готовность к повышению, соответствие должности, потенциал развития);
3. Обосновать выбор теоретической модели и методического инструментария: опираясь на научные источники и профессиональные стандарты, продемонстрировать понимание требований к валидности, надёжности, этичности и практической применимости диагностических

процедур;

4. Предложить конкретное решение: разработать алгоритм действий, систему критериев, шкалы оценки или программу развития, адекватную поставленной задаче;

5. Сформулировать выводы и рекомендации: адресованные заказчику, они должны быть реализуемыми, обоснованными и соответствовать этическим нормам профессиональной деятельности психолога.

Работа оформляется в виде аналитического заключения (2-3 страницы) и может включать таблицы, схемы, шаблоны протоколов или отчётов. Важно избегать общих фраз и декларативных утверждений — каждое положение должно быть логически выстроено и подкреплено ссылками.

Особое внимание следует уделить профессиональной этике: соблюдение конфиденциальности, получение информированного согласия, недопустимость дискриминационных критериев, корректная подача обратной связи.

КТ-5. Тема 3.3

Отчет

Отчёт является одной из ключевых форм текущего контроля, направленной на оценку способности обучающегося систематизировать, интерпретировать и представлять результаты личностно-профессиональной диагностики в виде профессионального документа, ориентированного на принятие управленческих решений.

Отчёт по результатам диагностики представляет собой письменное заключение, в котором магистрант демонстрирует умение анализировать количественные и качественные данные, выделять значимые диагностические показатели, строить целостный психологический портрет кандидата и формулировать рекомендации для заказчика (руководителя, HR-службы, самому сотруднику). В рамках дисциплины особое внимание уделяется структурированной интерпретации данных по пяти ключевым блокам: объективный ресурс, мотивационный блок, возможности наращивания ресурсов, управленческие ориентации, модели поведения и командное взаимодействие.

Методические рекомендации при подготовке отчета:

Подготовка отчёта имитирует реальную экспертную деятельность психолога в организационной среде и предполагает переход от «сырых» диагностических данных к осмысленному, этичному и полезному для заказчика выводу. При выполнении задания необходимо:

1. Проанализировать количественные показатели по всем использованным методикам, выделив наиболее и наименее выраженные шкалы;

2. Интерпретировать данные в контексте профессиональной деятельности, учитывая специфику должности, этап жизненного цикла

сотрудника и цели диагностики (подбор, развитие, аттестация);

3. Структурируйте отчёт по предложенной схеме:

- объективный ресурс (интеллектуальные, когнитивные, функциональные возможности);
- мотивационный блок (профессиональные интересы, ценности, доминирующие мотивы);
- возможности наращивания ресурсов (обучаемость, рефлексивность, готовность к изменениям);
- управленческие навыки (лидерские качества, стратегическое мышление, принятие решений);
- модели поведения и командное взаимодействие (коммуникативные паттерны, роль в группе, конфликтность);

4. Сформулируйте выводы и рекомендации в уважительной, конструктивной форме, избегая навешивания ярлыков, категоричных суждений и нарушения принципа конфиденциальности.

5. Соблюдать этические нормы: не интерпретировать данные, выходящие за рамки применимости методик, не делать прогнозов без достаточных оснований, использовать язык, понятный заказчику, но не упрощённый.

Отчёт составляется в свободной форме, но должен сохранять логическую связность и профессиональную строгость. Допускается использование прямых цитат из протоколов, графиков или таблиц, если они поясняют интерпретацию.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания опроса:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|--|
| 1. Содержание и глубина раскрытия темы | 0-30 | 25–30 — ответ полный, глубокий, с примерами, демонстрирует понимание сути вопроса; 15–24 — частичное раскрытие темы, есть недочёты или поверхностные объяснения; 0–14 — тема не раскрыта, есть ошибки, отсутствует аргументация. |
| 2. Логика и структура ответа | 0-20 | 16–20 — чёткая логическая структура, последовательность, плавные переходы; 8–15 — некоторые нарушения логики, непоследовательность, но основная мысль прослеживается; 0–7 — отсутствие структуры, хаотичность, потеря смысла. |
| 3. Использование наглядных и дополнительных материалов | 0-15 | 12–15 — материалы хорошо оформлены, уместны и используются для усиления аргументации; 6–11 — материалы есть, но они слабо интегрированы или неэффективны; |

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| | | 0–5 — материалы отсутствуют или не несут смысловой нагрузки. |
| 4. Ответы на вопросы и обсуждение | 0-15 | 12–15 — чёткие, аргументированные ответы, готовность к диалогу, умение отстаивать свою позицию; 6–11 — ответы неполные, сумбурные, требуют уточнения; 0–5 — неспособность дать правильный или осмысленный ответ. |
| 5. Речевое оформление и грамотность | 0-20 | 16–20 — грамотная, эмоционально выразительная речь, чёткая дикция, отсутствие ошибок; 8–15 — допущены незначительные речевые или орфографические ошибки, но они не мешают пониманию; 0–7 — речь неграмотная, бессвязная, трудно воспринимаемая. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания тестирования:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--------------------|-----------------|---|
| 90-100% | 90-100 | Высокий уровень освоения: глубокое понимание теоретических основ, уверенное владение профессиональными понятиями и нормами. |
| 75-89% | 75-89 | Хороший уровень освоения: знания в основном полные, допускаются единичные неточности в деталях. |
| 60-74% | 60-74 | Удовлетворительный уровень: основные положения усвоены, но имеются пробелы в понимании отдельных аспектов. |
| Менее 60% | 0-59 | Недостаточный уровень освоения: существенные пробелы в знаниях, нарушение понимания ключевых категорий и принципов. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания дискуссии:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|--|
| 1. Владение понятийным аппаратом и теоретической базой | 0-30 | 25–30 — корректное использование терминов («компетенция», «человеческий капитал», «грейд» и др.), ссылки на авторов (Климов, Митина, Армстронг), понимание концептуальных различий. 15–24 — термины используются неточно, слабая опора на теорию; |

| | | |
|--|------|---|
| | | 0–14 — терминологическая безграмотность, подмена понятий, отсутствие ссылок на источники. |
| 2. Глубина анализа и аргументированность позиции | 0-25 | 20–25 — чёткая, обоснованная позиция, выявление противоречий, предложение решений, опора на практику; 10–19 — позиция сформулирована, но слабо аргументирована, преобладает описание над анализом; 0–9 — поверхностные суждения, отсутствие логики, доминирование субъективных мнений без обоснования. |
| 3. Умение вести профессиональную дискуссию | 0-25 | 20–25 — конструктивное взаимодействие, корректная реакция на возражения, умение развивать дискуссию, поддерживать диалог; 10–19 — пассивность или агрессивность, нарушение этики общения, игнорирование аргументов других; 0–9 — отказ от участия, монолог вместо диалога, нарушение норм академического этикета. |
| 4. Связность, логичность и речевая культура | 0-20 | 16–20 — чёткая, логичная речь, научный стиль, отсутствие разговорных выражений; 8–15 — отдельные речевые недочёты, нарушения логики; 0–7 — бессвязная речь, эмоциональные выпады, грубые стилистические ошибки. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания кейсов:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|--|
| 1. Полнота и адекватность анализа ситуации | 0-25 | 20–25 — точно выявлена суть проблемы, учтены все значимые аспекты контекста (организационные, правовые, этические, возрастные и профессиональные). 10–19 — анализ неполный, упущены важные детали или искажено понимание задачи; 0–9 — ситуация истолкована неверно, задача не определена. |
| 2. Теоретическая и методологическая обоснованность решения | 0-30 | 25–30 — решение опирается на научные источники, профессиональные стандарты и психометрические принципы; методы и критерии подобраны корректно и обоснованно. 15–24 — теория упоминается формально, связь между задачей и методами слабая; |

| | | |
|--|------|--|
| | | 0–14 — отсутствие опоры на теорию, использование неподходящих или ненаучных методик |
| 3. Практическая применимость и качество рекомендаций | 0-25 | 20–25 — рекомендации конкретны, выполнимы, учитывают ресурсы заказчика и включают алгоритмы дальнейших действий (развитие, подбор, аттестация). 10–19 — общие рекомендации, не привязанные к контексту; 0–9 — отсутствуют или носят декларативный, нереализуемый характер. |
| 4. Структура, логика и академическое оформление | 0-20 | 16–20 — работа логически структурирована (введение, анализ, выводы), выдержан научно-деловой стиль, грамотная речь, корректное оформление ссылок; 8–15 — нарушена связность, имеются стилистические или речевые недочёты; 0–7 — бессвязное изложение, разговорный стиль, грубые ошибки или признаки некорректного заимствования. |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания отчета:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|--|-----------------|---|
| 1. Полнота и глубина анализа диагностических данных | 0-25 | 20–25 — точно выявлена суть проблемы, учтены все значимые аспекты контекста (организационные, правовые, этические, возрастные и профессиональные). 10–19 — анализ неполный, упущены важные детали или искажено понимание задачи; 0–9 — ситуация истолкована неверно, задача не определена. |
| 2. Профессиональная и этическая корректность интерпретации | 0-30 | 25–30 — решение опирается на научные источники, профессиональные стандарты и психометрические принципы; методы и критерии подобраны корректно и обоснованно. 15–24 — теория упоминается формально, связь между задачей и методами слабая; 0–14 — отсутствие опоры на теорию, использование неподходящих или ненаучных методик |
| 3. Практическая значимость и качество рекомендаций | 0-25 | 20–25 — рекомендации конкретны, выполнимы, учитывают ресурсы заказчика и включают алгоритмы дальнейших действий (развитие, подбор, аттестация). |

| | | |
|--|------|--|
| | | 10–19 — общие рекомендации, не привязанные к контексту; 0–9 — отсутствуют или носят декларативный, нереализуемый характер. |
| 4. Структура, логика и стиль изложения | 0-20 | 16–20 — работа логически структурирована (введение, анализ, выводы), выдержан научно-деловой стиль, грамотная речь, корректное оформление ссылок; 8–15 — нарушена связность, имеются стилистические или речевые недочёты; 0–7 — бессвязное изложение, разговорный стиль, грубые ошибки или признаки некорректного заимствования. |
| 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 зачета, экзамена и курсовой работы.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1.1. Анализ основных понятий системы управления человеческим капиталом. ОПК-3.1.

Вопросы открытого типа:

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

1. Как эволюционировало понимание человеческого капитала от концепции «трудовых ресурсов» к современной модели «стратегического актива»? Какие ключевые вехи этой эволюции выделяют исследователи?

2. В чём состоит принципиальное отличие между «человеческими ресурсами» и «человеческим капиталом» как объектами управления?

Почему это различие имеет значение для стратегического планирования в организации?

3. Какие компоненты входят в структуру человеческого капитала организации согласно современным подходам? Как они взаимосвязаны?

4. Почему управление человеческим капиталом рассматривается не как функция HR-службы, а как стратегическая ответственность высшего руководства? Приведите аргументы на основе теории и практики.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Согласно Г. С. Беккеру, человеческий капитал — это:

а) Совокупность затрат организации на обучение персонала

б) Инвестиции в знания, навыки и здоровье индивида, приносящие доход в будущем

в) Система мотивационных программ, направленных на удержание сотрудников

г) Общая численность квалифицированных работников в компании

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какой из перечисленных подходов к управлению персоналом впервые рассматривал человека как источник устойчивого конкурентного преимущества?

а) Подход «трудовых ресурсов»

б) Подход «человеческих ресурсов»

в) Подход «персонала»

г) Подход «человеческого капитала»

Задания закрытого типа:

Задание 1.

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).

Какой элемент НЕ входит в структуру человеческого капитала по современным представлениям?

а) Профессиональные знания и навыки

б) Социальный капитал (сети контактов внутри и вне организации)

в) Стоимость офисного оборудования

г) Личностные качества, влияющие на эффективность труда

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных характеристик отражают переход от модели «человеческих ресурсов» к модели «человеческого капитала»?

а) Акцент на минимизации затрат на персонал

б) Ориентация на долгосрочные инвестиции в развитие сотрудников

в) Централизованное планирование карьеры

г) Признание уникальности и неотчуждаемости индивидуальных компетенций

Задание 3.

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).

Установите соответствие между этапом эволюции управления персоналом и его ключевой характеристикой:

| | |
|---------------------|--|
| 1. Трудовые ресурсы | А) Человек как объект административного контроля |
|---------------------|--|

| | |
|-------------------------|--|
| 2. Человеческие ресурсы | Б) Человек как носитель уникальных, стратегически ценных компетенций |
| 3. Человеческий капитал | В) Человек как фактор производства, подлежащий нормированию |

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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, БАВ или 135).

Расположите в хронологическом порядке этапы эволюции концепции управления персоналом (от самых ранних до современных):

- А) Управление человеческим капиталом
 - Б) Управление персоналом
 - В) Управление трудовыми ресурсами
 - Г) Управление человеческими ресурсами
- Запишите правильную последовательность букв.

Тема 1.2. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы открытого типа:

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
1. В чём разница между понятиями «компетенция» и «компетентность» в контексте профессиональной деятельности? Почему это разграничение важно для диагностики и оценки персонала?
 2. Какие психологические детерминанты (мотивационные, когнитивные, личностные) влияют на эффективность профессиональной деятельности специалиста? Приведите примеры из практики управленческой или экспертной деятельности.
 3. Как система грейдов связана с оценкой личностно-профессиональных компетенций? Может ли грейдовая модель быть справедливой и эффективной без диагностики реальных компетенций

сотрудника? Обоснуйте.

4. Почему личностно-профессиональные компетенции рассматриваются не только как основа оценки, но и как ядро программ развития и формирования кадрового резерва? Какую роль в этом играет психолог-диагност?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

По мнению Е.А. Климова, профессионализм специалиста определяется прежде всего:

а) стажем работы по специальности

б) уровнем заработной платы

в) наличием формального диплома

г) способностью решать профессиональные задачи на основе интеграции знаний, опыта и личностных качеств

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какова основная цель внедрения грейдовой системы в организации?

а) Сокращение фонда оплаты труда

б) Упрощение кадрового учёта

в) Привязка уровня вознаграждения к должности, а не к личности сотрудника

г) Обеспечение прозрачной связи между уровнем компетенций сотрудника и его оплатой/статусом

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте 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).

Какой из перечисленных компонентов НЕ относится к структуре профессиональной компетентности по Л. М. Митиной?

- а) Профессиональные знания
- б) Личностные качества, способствующие эффективной деятельности
- в) Уровень образования
- г) Опыт решения типовых и нетиповых профессиональных задач

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных утверждений верно отражают суть ресурсного подхода к оценке персонала?

- а) Акцент делается на выявлении дефицитов и слабых сторон
- б) Основное внимание уделяется сильным сторонам и потенциалу развития
- в) Оценка направлена исключительно на контроль выполнения плана
- г) Диагностика ориентирована на выявление внутренних ресурсов личности, способствующих профессиональной эффективности

Задание 3.

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).

Установите соответствие между понятием и его определением:

| | |
|----------------|---|
| 1. Компетенция | А) Фактически достигнутый уровень владения профессиональной деятельностью в реальных условиях |
|----------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| 2. Компетентность | Б) Требуемый стандарт знаний, умений и качеств, необходимых для выполнения профессиональной роли |
| 3. Профессионализм | В) Интегральное качество личности, выражающееся в высоком уровне освоения профессии и ответственном отношении к делу |

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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).

Расположите в логической последовательности этапы построения грейдовой системы на основе компетенций:

- а) Разработка профессиограмм и компетентностных моделей для каждой грейдовой ступени
- б Диагностика текущего уровня компетенций сотрудников
- в) Определение целей внедрения грейдовой системы (мотивация, развитие, прозрачность)
- г) Привязка грейдов к уровням оплаты и карьерным траекториям

Тема 1.3. Понятие и место деловой оценки в системе управления персоналом. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы открытого типа:

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
1. В чём состоит отличие деловой оценки от административного контроля? Почему смешение этих функций снижает эффективность управления персоналом?
 2. Какие основные цели преследует система деловой оценки на разных этапах жизненного цикла сотрудника (адаптация, рост, зрелость)? Приведите примеры.
 3. Какие типичные ошибки допускают оценщики при проведении

деловой оценки (например, эффект ореола, центральная тенденция, логическая ошибка)? Как их можно минимизировать с помощью организационных и методических мер?

4. Почему деловую оценку нельзя рассматривать только как инструмент стимулирования или наказания? Какова её развивающая функция в системе управления человеческим капиталом?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

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.

Согласно современным HR-подходам, главная функция деловой оценки в системе управления персоналом — это:

а) Формирование кадрового резерва

б) Контроль выполнения плановых показателей

в) Юридическое обоснование увольнения

г) Обеспечение обратной связи для развития сотрудника и принятия управленческих решений

Задание 2.

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.

Какой из перечисленных этапов является обязательным в алгоритме проведения деловой оценки?

а) Публикация результатов в корпоративной сети

б) Сбор анонимных отзывов от всех коллег

в) Предоставление сотруднику возможности ознакомиться с результатами и высказать своё мнение

г) Немедленное изменение оклада по итогам оценки

Задания закрытого типа:

Задание 1.

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).

Какой из перечисленных принципов НЕ соответствует этическим нормам проведения деловой оценки?

а) Прозрачность критериев

б) Конфиденциальность результатов

в) Возможность апелляции

г) Использование субъективных впечатлений без документального подтверждения

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных элементов входят в систему персонал-технологий, тесно связанных с деловой оценкой?

а) Подбор персонала

б) Организация корпоративных праздников

в) Профессиональное развитие и обучение

г) Учёт рабочего времени

Задание 3.

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).

Установите соответствие между типом ошибки оценщика и её описанием:

| | |
|------------------|--|
| 1. Эффект ореола | А) Тенденция оценивать всех сотрудников по среднему уровню, избегая крайних оценок |
|------------------|--|

| | |
|--------------------------|--|
| 2. Центральная тенденция | Б) Преувеличение значения одного яркого качества (положительного или отрицательного) при оценке всех остальных |
| 3. Ошибка контраста | В) Искажение оценки из-за сравнения с предыдущим или особенно ярким сотрудником |

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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).

Расположите в логической последовательности этапы алгоритма проведения деловой оценки:

- а) Интерпретация результатов и подготовка рекомендаций
 - б) Определение целей и критериев оценки
 - в) Сбор оценочной информации от субъектов оценки
 - г) Обратная связь сотруднику и обсуждение плана развития
- Запишите правильную последовательность букв.

Тема 2.1. Подходы к оценке персонала. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы открытого типа:

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

1. В чём принципиальное различие между дефицитарным, нормативным и ресурсным подходами к оценке персонала? Какой из этих подходов наиболее соответствует современным требованиям к управлению человеческим капиталом и почему?

2. Как цели деловой оценки изменяются в зависимости от этапа жизненного цикла сотрудника (адаптация, профессиональный рост, зрелость, завершение карьеры)? Приведите примеры для каждого этапа.

3. Кто может выступать субъектом оценки в современной организации? Какие преимущества и риски несёт использование 360-градусной оценки по сравнению с традиционной (только руководитель)?

4. Почему требования к деловой оценке как к персонал-технологии включают не только объективность и валидность, но и этичность,

прозрачность и развивающую направленность?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какой подход к оценке персонала ориентирован на выявление сильных сторон, потенциала и внутренних ресурсов личности?

а) Ресурсный

б) Дефицитарный

в) Контрольный

г) Нормативный

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

На каком этапе жизненного цикла персонала деловая оценка в первую очередь направлена на выявление профессионального потенциала и формирование кадрового резерва?

а) Адаптация

б) Завершение карьеры

в) Профессиональный рост

г) Профессиональная зрелость

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Какой из перечисленных элементов НЕ относится к обязательным

требованиям к деловой оценке как персонал-технологии?

- а) Валидность
- б) Надёжность
- в) Секретность критериев от сотрудника
- г) Обратная связь

Задание 2.

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).

Какие из перечисленных субъектов могут участвовать в 360-градусной оценке?

- а) Непосредственный руководитель
- б) Случайные посетители офиса
- в) Коллеги по команде
- г) Члены семьи сотрудника

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте 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).

Установите соответствие между подходом к оценке и его основной целью:

| | |
|-----------------|--|
| 1. Дефицитарный | А) Соответствие сотрудника заранее заданному стандарту или норме |
| 2. Нормативный | Б) Выявление слабых сторон и зон риска для коррекции |
| 3. Ресурсный | В) Раскрытие сильных сторон, потенциала и возможностей развития |

Задание 4.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве

ответа ожидается 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).

Расположите в логической последовательности этапы жизненного цикла персонала, начиная с первого:

а) Профессиональная зрелость

б) Адаптация

в) Профессиональный рост

г) Завершение карьеры

Запишите правильную последовательность букв.

Тема 2.2. Критерии оценки как система. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Вопросы открытого типа:

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

1. Почему основой разработки критериев оценки персонала должна выступать именно профессиональная деятельность, а не формальные признаки (стаж, диплом, возраст)? Приведите примеры из практики управленческой или экспертной работы.

2. В чём состоит различие между формальными и неформальными критериями оценки? Какие риски несёт чрезмерное преобладание неформальных критериев в системе оценки?

3. Какие психометрические требования (валидность, надёжность, различительная способность) предъявляются к системе критериев оценки? Почему их соблюдение критически важно для принятия управленческих решений?

4. Как структура управленческих навыков (технические, человеческие, концептуальные) варьируется на разных уровнях управления (низовой, средний, высший)? Как это должно отражаться в критериях оценки?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

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.

Что означает валидность критериев оценки персонала?

- а) Способность критериев давать одинаковые результаты при повторной оценке
- б) Способность критериев измерять именно то, что заявлено как цель оценки
- в) Возможность ранжировать сотрудников по результатам оценки
- г) Простота понимания критериев сотрудниками

Задание 2.

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.

Согласно современным моделям компетенций, какие качества личности наиболее значимы для эффективной управленческой деятельности?

- а) Физическая выносливость и скорость реакции
- б) Уровень формального образования
- в) Стаж руководящей работы
- г) Эмоциональная устойчивость, социальная смелость, доминантность

Задания закрытого типа:

Задание 1.

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).

Какой из перечисленных показателей свидетельствует о низкой надёжности системы критериев оценки?

- а) Критерии соответствуют должностной инструкции
- б) Оценки одного и того же сотрудника разными руководителями сильно различаются без объективных причин
- в) Критерии легко измеримы
- г) Сотрудники понимают, по каким параметрам их оценивают

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных требований являются обязательными для системы критериев оценки персонала?

а) Секретность от сотрудников

б) Опора на анализ профессиональной деятельности

в) Связь с целями организации

г) Универсальность для всех должностей без адаптации

Задание 3.

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).

Установите соответствие между уровнем управления и доминирующим типом управленческих навыков (по Р. Катцу):

| | |
|-----------------------|--|
| 1. Низовой (линейный) | А) Концептуальные (стратегическое мышление, видение системы) |
| 2. Средний | Б) Технические (владение методами и инструментами профессии) |
| 3. Высший | В) Человеческие (коммуникация, мотивация, разрешение конфликтов) |

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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).

Расположите в логической последовательности этапы разработки системы критериев оценки персонала:

- а) Формулировка измеримых индикаторов для каждого критерия
 - б) Анализ профессиональной деятельности и выделение ключевых функций
 - в) Валидизация критериев (проверка связи с эффективностью работы)
 - г) Определение целей оценки (подбор, развитие, аттестация)
- Запишите правильную последовательность букв.

Тема 2.3. Виды и методы деловой оценки персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1

Вопросы открытого типа:

1. Внимательно прочитайте 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
1. Какие критерии следует учитывать при выборе метода деловой оценки в зависимости от цели (подбор, аттестация, развитие) и этапа жизненного цикла сотрудника? Приведите примеры сочетания методов для оценки управленческого потенциала.
2. В чём состоит различие между профессиограммой и должностной инструкцией? Почему для построения валидной системы оценки необходима именно профессиограмма, а не только должностная инструкция?
3. Как распределяются обязанности между службой персонала и линейными руководителями при проведении деловой оценки? Какие риски возникают при нарушении этого разделения?
4. Почему при подготовке заключения по результатам оценки важно не только представить данные, но и сформулировать интерпретацию и рекомендации? Какие этические принципы должен соблюдать психолог при оформлении отчёта?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какой из перечисленных методов деловой оценки наиболее подходит для выявления управленческого потенциала кандидата на позицию руководителя среднего звена?

- а) Анализ резюме
- б) Стандартное интервью по биографии
- в) Тест на интеллект
- г) Бизнес-кейс

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что означает применение SMART-принципа при формулировке критериев оценки?

а) Критерии должны быть субъективными, мотивирующими, адаптивными, релевантными и своевременными

б) Критерии должны быть простыми, минимальными, автоматизированными, регулярными и технологичными

в) Критерии должны быть специфичными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени

г) Критерии должны быть стандартизированными, многомерными, анонимными, репрезентативными и транспарентными

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Какой из перечисленных документов содержит информацию о профессионально важных качествах, необходимых для эффективного выполнения трудовых функций?

- а) Штатное расписание
- б) Положение об оплате труда
- в) Должностная инструкция
- г) Профессиограмма

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных действий входят в обязанности службы персонала при проведении деловой оценки?

а) Проведение интервью по компетенциям с кандидатом

б) Разработка методического инструментария и критериев оценки

в) Принятие окончательного управленческого решения по результатам оценки

г) Обучение линейных руководителей навыкам объективной оценки

Задание 3.

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).

Установите соответствие между методом деловой оценки и его основным назначением:

| | |
|--|--|
| 1. Профессиографирование | А) Диагностика личностных и когнитивных характеристик кандидата |
| 2. Психодиагностическое тестирование | Б) Сбор данных о реальном поведении сотрудника в рабочих ситуациях |
| 3. Наблюдение и оценка по результатам деятельности | В) Разработка описания профессии на основе анализа деятельности |

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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, БАВ или 135).

Расположите в логической последовательности этапы подготовки и представления заключения по результатам деловой оценки:

- а) Интерпретация данных и формулировка выводов
- б) Сбор и обработка оценочной информации
- в) Подготовка письменного заключения с рекомендациями
- г) Представление результатов заказчику и обсуждение

Запишите правильную последовательность букв.

Тема 3.1. Управление человеческим капиталом. ОПК-3.1, ПК-2.1

Вопросы открытого типа:

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

1. Как деловая оценка способствует повышению эффективности использования человеческого капитала в организации? Приведите примеры управленческих решений, основанных на результатах оценки.

2. В чём состоит специфика управления человеческим капиталом применительно к разным объектам: рядовому персоналу, руководителям, кадровому резерву и командам? Как это влияет на выбор диагностических методов?

3. Почему формирование кадрового резерва должно основываться не только на текущей эффективности, но и на потенциале развития сотрудника? Какие диагностические инструменты позволяют оценить потенциал?

4. Какие направления оптимизации управления человеческим капиталом выделяют современные исследователи? Как личностно-профессиональная диагностика вписывается в эти направления?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

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.

Согласно Дж. Пфефферу, ключевым условием эффективного управления человеческим капиталом является:

- а) Минимизация затрат на персонал
- б) Централизованное планирование карьеры

- в) Строгое соблюдение должностных инструкций
- г) Инвестиции в развитие сотрудников как в стратегический актив

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какой объект управления человеческим капиталом требует особого внимания к оценке командных ролей и межличностной совместимости?

а) Руководители высшего звена

б) Кадровый резерв

в) Рядовой персонал

г) Рабочие команды

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Какой из перечисленных подходов к управлению человеческим капиталом ориентирован на долгосрочную ценность персонала для организации?

а) Операционный подход

б) Административный подход

в) Финансовый подход

г) Стратегический подход

Задание 2.

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).

Какие из перечисленных направлений оптимизации управления человеческим капиталом непосредственно связаны с результатами деловой

оценки?

- а) Формирование кадрового резерва
- б) Оптимизация офисных помещений
- в) Индивидуальное развитие сотрудников
- г) Автоматизация бухгалтерского учёта

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте 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).

Установите соответствие между объектом управления человеческим капиталом и ключевым фокусом диагностики:

| | |
|---------------------|---|
| 1. Рядовой персонал | А) Лидерский потенциал, стратегическое мышление, устойчивость к стрессу |
| 2. Руководители | Б) Профессиональные навыки, исполнительская дисциплина, обучаемость |
| 3. Кадровый резерв | В) Готовность к росту, адаптивность, мотивация достижения |
| 4. Команды | Г) Коммуникативная совместимость, распределение ролей, уровень доверия |

Задание 4.

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, БАВ или 135).

Расположите в логической последовательности этапы оптимизации управления человеческим капиталом на основе деловой оценки:

- а) Разработка индивидуальных планов развития (IDP)
- б) Проведение деловой оценки по целевой группе
- в) Принятие управленческих решений (ротация, продвижение, обучение)

- г) Анализ результатов и выявление зон роста/риска
Запишите правильную последовательность букв.

Тема 3.2. Организационно-правовые условия проведения оценки персонала. ОПК-3.1. ОПК-4.1, ПК-2.1.

Вопросы открытого типа:

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
1. В чём состоит принципиальное различие между «оценкой деятельности» и «аттестацией» государственного служащего? Почему в системе госслужбы используется именно аттестация, а не общекорпоративные формы оценки?
2. Какие правовые последствия может повлечь неудовлетворительный результат аттестации государственного гражданского служащего согласно Федеральному закону №79-ФЗ?
3. Какие этапы включает процедура аттестации госслужащих? Какова роль аттестационной комиссии и какие требования предъявляются к её составу?
4. Может ли психолог участвовать в аттестации государственных служащих? Если да — в каком качестве, с какими ограничениями и на основании каких нормативных актов?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

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.
- Согласно Федеральному закону от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», аттестация гражданских служащих проводится:
- а) Не реже одного раза в три года
 - б) Ежегодно
 - в) Только при назначении на должность
 - г) По усмотрению руководителя

Задание 2.

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.

Какой документ определяет квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам для должностей госслужбы?

а) Трудовой кодекс РФ

б) Профессиональный стандарт «Психолог-консультант»

в) Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 «О профессиональных квалификационных требованиях...»

г) Приказ Минтруда РФ №537н

Задания закрытого типа:

Задание 1.

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).

Кто не может входить в состав аттестационной комиссии по оценке конкретного госслужащего?

а) Представитель кадровой службы

б) Непосредственный руководитель аттестуемого

в) Представитель профсоюза

г) Сам аттестуемый служащий

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Какие из перечисленных целей преследует аттестация государственных служащих согласно законодательству?

а) Определение соответствия служащего замещаемой должности

б) Сокращение фонда оплаты труда

в) Выявление необходимости в повышении квалификации

г) Публичная оценка личных качеств сотрудника

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте 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).

Установите соответствие между этапом аттестации и его содержанием:

| | |
|--------------------------|---|
| 1. Подготовительный | А) Рассмотрение материалов, заслушивание служащего, принятие решения |
| 2. Основной (проведение) | Б) Издание приказа, формирование комиссии, уведомление служащего |
| 3. Заключительный | В) Оформление протокола, доведение решения до служащего, реализация последствий |

Задание 4.

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, БАВ или 135).

Расположите в хронологической последовательности правовые акты, регулирующие аттестацию госслужащих:

а) Федеральный закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»

б) Указ Президента РФ №110 «О профессиональных квалификационных требованиях...»

в) Конституция РФ

г) Трудовой кодекс РФ

Тема 3.3. Личностно-профессиональное развитие персонала. ОПК-3.1, ОПК-4.1, ПК-2.1.

Вопросы открытого типа:

1. Внимательно прочитайте 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

1. В чём состоят методологические основания личностно-профессиональной диагностики как инструмента развития управленческих кадров? Почему диагностика должна быть не разовой, а системной и цикличной?

2. Какие количественные показатели могут использоваться для оценки управленческого потенциала (например, индекс лидерства, уровень эмоционального интеллекта, стратегической гибкости)? Как обеспечивается их валидность и надёжность?

3. Почему формирование кадрового резерва должно основываться на результатах не только текущей эффективности, но и потенциала развития? Какие диагностические методы позволяют оценить потенциал?

4. Как результаты личностно-профессиональной диагностики трансформируются в индивидуальный план развития? Какова роль психолога в сопровождении этого процесса?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

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.

Согласно Л. М. Митиной, ключевым условием эффективного личностно-профессионального развития управленческих кадров является:

а) Повышение заработной платы

б) Наличие обратной связи на основе объективной диагностики

в) Участие в корпоративных мероприятиях

г) Стаж работы в должности не менее 5 лет

Задание 2.

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.

Какой из перечисленных методов наиболее подходит для оценки потенциала развития кандидата в кадровый резерв?

- а) Анализ выполнения плановых показателей за прошлый год
- б) Стандартное биографическое интервью
- в) Тест на общий интеллект
- г) Ассессмент-центр с использованием ситуационных заданий и моделирования будущих ролей

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Какой из перечисленных компонентов НЕ входит в стандартный алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров?

а) Определение целей диагностики

б) Подбор и адаптация методик

в) Публикация результатов в общем доступе

г) Интерпретация данных и подготовка рекомендаций

Задание 2.

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).

Какие из перечисленных показателей могут выступать количественными индикаторами управленческого потенциала?

а) Уровень систолического артериального давления

б) Индекс эмоционального интеллекта (EQ)

в) Количество подписчиков в социальных сетях

г) Показатель стратегической гибкости (по шкале профильного опросника)

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте 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).

Установите соответствие между этапом формирования кадрового резерва и его содержанием:

| | |
|------------------------------------|--|
| 1. Отбор кандидатов | А) Разработка индивидуальных планов развития и назначение наставников |
| 2. Диагностика потенциала | Б) Формирование пула сотрудников на основе рекомендаций руководителей |
| 3. Развитие и сопровождение | В) Проведение ассессмент-центра или комплексной диагностики |
| 4. Оценка готовности к продвижению | Г) Повторная диагностика и моделирование успешности на целевой должности |

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 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, БАВ или 135).

Расположите в логической последовательности этапы алгоритма личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров:

а) Интерпретация результатов и формулировка выводов

б) Определение целей диагностики (развитие, резерв, ротация)

в) Подготовка и представление заключения заказчику

г) Проведение диагностических процедур (тестирование, интервью, наблюдение)

Запишите правильную последовательность букв.

Примерные темы курсовых работ по дисциплине «Личностно-профессиональная диагностика»

1. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников организаций

2. Личностно-профессиональная диагностика обучающихся выпускного курса направления «Экономика»

3. Личностно-профессиональная диагностика обучающихся выпускного курса направления «Психология»

4. Личностно-профессиональная диагностика обучающихся выпускного курса направления «Юриспруденция»

5. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников Управления Алтайского края по труду и занятости населения.

6. Личностно-профессиональная диагностика государственных и муниципальных служащих.

Вопросы к экзамену:

1. Человеческий капитал организации как объект управления. Структура человеческого капитала организации.

2. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние.

3. Профессионализм персонала - гарантия эффективности и качества его работы.

4. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала.

5. Компетенция и компетентность специалистов.

6. Система грейдов как система построения должностных окладов и оценки деятельности.

7. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации.

8. Понятие деловой оценки. Место деловой оценки в системе персонал-технологий.

9. Связь деловой оценки и контроля персонала. Оценка и стимулирование по результатам оценки.

10. Ошибки при проведении оценки. Алгоритм проведения оценки.

11. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности, ее место в системе управления.

12. Подходы к оценке персонала: дефицитарный, нормативный, ресурсный.

13. Требования к деловой оценке как к персонал-технологии.

14. Предмет оценки. Субъекты оценки. Оценочный период. Цели оценки на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.

15. Критерии оценки как система. Разработка критериев оценки персонала. Формальные и неформальные критерии.

16. Деятельность как основа формирования критериев.

17. Качества личности и критерии оценки. Подходы к формированию системы критериев оценки.

18. Личностно-профессиональная диагностика как система оценки персонала.

19. Структура управленческих навыков на разных уровнях управления.

20. Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки.

21. Индикаторы измерения и оценки критериев.
22. Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Требования к выбору шкал оценки персонала.
23. SMART-принцип, профессионально-важные качества, профессиографирование, профессиограмма, должностные инструкции.
24. Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика.
25. Сравнительная характеристика методов оценки: в зависимости от задач, этапов работы сотрудника в компании.
26. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными руководителями.
27. Обработка оценочной информации, анализ и интерпретация оценочной информации.
28. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки.
29. Значение проведения деловой оценки для повышения эффективности человеческих ресурсов. Направления оптимизации управления человеческим капиталом организации: специфика задаваемая субъектом и объектом управления (кадровый резерв, руководители, персонал, команды).
30. Организационно-правовые условия проведения оценки персонала.
31. Оценка персонала в системе государственной и муниципальной службы. Аттестация и оценка деятельности.
32. Зарождение и развитие аттестационных процедур. Типы аттестационных процедур.
33. Особенности аттестации государственных служащих. Федеральное законодательство об аттестации.
34. Функции по подготовке и проведению аттестации. Цель и задачи аттестации. Роль аттестации в практике управления персоналом.
35. Элементы аттестации. Этапы аттестации.
36. Аттестация в системе государственной службы. Правовые последствия аттестации.
37. Личностно-профессиональное развитие управленческих кадров: методологические основания; технология личностно-профессиональной диагностики и ее возможности.
38. Количественные показатели диагностического комплекса личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров.
39. Содержание и алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики.
40. Формирование резерва управленческих кадров.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.*

Зачет

| Описание шкалы | Оценка (по 2-балльной шкале) |
|--|------------------------------|
| <p>У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций.</p> <p>Он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы.</p> <p>Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач</p> | зачтено |
| <p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p> | |
| <p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении</p> | |

* БРС при изучении дисциплины не предусмотрено.

| | |
|--|------------|
| учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач | |
| Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме | не зачтено |

Курсовая работа

| Критерии оценивания | Оценка |
|--|---------------------|
| У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующую компетенцию. Он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, демонстрирует свободное владение материалом, высокий уровень знакомства со специальной научной литературой. Демонстрирует самостоятельность написания курсовой работы. | «Отлично» |
| Компетенции, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Самостоятельное выстраивание логики курсовой работы с отдельными элементами творчества в рамках ее написания. Хороший уровень знакомства со специальной научной литературой. Демонстрирует относительную самостоятельность написания курсовой работы, | «Хорошо» |
| Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные программой, сформированы не в полной мере. Обучающийся демонстрирует наличие минимально допустимого уровня при написании курсовой работы. Навыки написания курсовой работы сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные | «Удовлетворительно» |

| | |
|---|-----------------------|
| формулировки, нарушения логической последовательности в изложении материалов курсовой работы. | |
| Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные программой, не сформированы. Курсовая работа отражает недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по изучаемой теме, в тексте обучающийся допущены существенные ошибки. | «Неудовлетворительно» |

Экзамен

| Описание шкалы | Оценка (по 5-балльной шкале) |
|--|---------------------------------|
| У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. | 5 «отлично» |
| Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. | 4 «хорошо» |
| Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач. | 3 «удовлетворительно» |

| | |
|---|-------------------------|
| Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме. | 2 «неудовлетворительно» |
|---|-------------------------|

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль.
2. Консультации.
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СР.
4. Перекрестное рецензирование.
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СР:

1. Подбор рекомендуемой литературы.
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся:

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса.
2. Дидактический раздаточный материал.
3. обзорный конспект лекций, вопросы лекции.
4. сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся.

При самостоятельной работе по подготовке к опросу, обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к

практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559881>.

2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20315-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562120>.

3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559725>.

4. Жуков, А. Л. Управление персоналом. Аудит человеческих ресурсов организации : учебник / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2025. — 312 с. — ISBN 978-5-9729-2308-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/154405.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.2. Дополнительная литература

1. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564381>.

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва :

Издательство Юрайт, 2025. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559820>.

3. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под редакцией П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2025. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148466.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Армстронг, М. Управление результативностью: система оценки результатов в действии / М. Армстронг, А. Бэрн ; перевод С. Новицкая, Н. Кияченко ; под редакцией С. Турко, М. Брандес. — Москва : Альпина Паблишер, 2025. — 248 с. — ISBN 978-5-9614-4781-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148463.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Эмих, И. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145626.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/145626>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

2. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О профессиональных квалификационных требованиях к должностям федеральной государственной службы» // Собрание законодательства РФ. — 2005. — № 6. — Ст. 373.

3. Кодекс профессиональной этики психолога // В кн.: Этика психолога: учебное пособие / Под ред. А. А. Реана. — М.: Проспект, 2021. — С. 285–290.

8.4 Интернет-ресурсы

— <http://psyjournals.ru> — «Портал электронных психологических изданий»

— <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество

- <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
- <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации
- <http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php> — Центр современных кадровых технологий

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

Алтайский филиал РАНХиГС имеет комплексное современное материально-техническое оснащение, призванное поддерживать разные форматы обучения и позволяющее кардинально трансформировать учебный процесс, выходя далеко за пределы традиционной лекционной модели. Филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещениями для самостоятельной работы студентов, а также специализированными помещениями, такими как электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы,

Оснащение учебных аудиторий и иных помещений в Алтайском филиале РАНХиГС представлено современными технологиями и оборудованием, включая интерактивные панели и доски, системы видеоконференцсвязи, звуковое оборудование и высокоскоростной Wi-Fi, проекторы или ЖК-панели, а также удобную и эргономичную мебель. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением. При реализации дисциплины «Наименование дисциплины» используются следующее программное обеспечение и информационно-справочные системы: Microsoft Office, Microsoft Windows, НС-Психотест.NET, Гарант, КонсультантПлюс.