

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г. ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного
образования

/ С.Е. Спесивцева
« 31 » марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента

/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Оценка персонала

направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления


Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.


Составитель (составители): докт. экон. наук, проф.  (Комарова О.А.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  (Гузаев В.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа согласована с выпускающей(ими) кафедрой(ами)
Социологии и управления
(наименование кафедры/кафедр)

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  (Гузаев В.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 4

Председатель : канд. экон. наук, доцент  (Журавлева Л.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональная компетенция	ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации	ПК-2.1. Организует и проводит оценку персонала организации	<p><i>Знания:</i> сущности, целей, задач, технологий и методов оценки персонала; особенностей процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационных проблем проведения процедур оценки персонала; технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик.</p> <p><i>Умения:</i> определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала, составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов; обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала; обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; систематизировать,</p>

			<p>обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством;</p> <p>разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки;</p> <p>соблюдать нормы этики делового общения;</p> <p><i>Навыки:</i></p> <p>анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; разработки плана оценки персонала в соответствии с целями организации; оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала; проведения оценки персонала в соответствии с планами организации;</p> <p>консультирования персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат; анализа результатов оценки персонала, подготовки рекомендаций руководству и персоналу; подготовки предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала.</p>
--	--	--	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2	Экономика организации
3	Правовое регулирование профессиональной деятельности
4	Информационные технологии в управлении персоналом
5	Экономика управления персоналом
6	Оценка персонала
7	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
8	Регламентация и нормирование труда
9	Управленческий консалтинг
10	Модели профессиональных компетенций персонала организации
11	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации экзамен

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 8
Общая трудоемкость дисциплины, час	216	216
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	73	73
лекции	34	34
лабораторные	–	–
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	5	5
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	143	143
Курсовой проект	–	–
Курсовая работа	36	36
Расчетно-графическое задание	–	–
Индивидуальное домашнее задание	–	–
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	71	71
Экзамен	36	36

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 4 Семестр 8

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку аудиторным занятиям
1. Теоретические основы оценки персонала					
	<p>Сущность оценки персонала как процесса и процедуры. Цели оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Дополнительные цели оценки персонала. основополагающие положения построения эффективной системы оценки персонала. Принципы оценки персонала: информированности субъекта; объективности; сплошного применения оценочных процедур; регламентированности оценочных процедур; регулярности; экономичности; дифференциации; равенства. Объект и предмет оценки персонала.</p> <p>Понятие критерия оценки персонала. Квалификационные, поведенческие, личностные критерии и критерии эффективности при оценке персонала. Объективные субъективные критерии оценки персонала. Количественные и качественные критерии оценки персонала.</p> <p>Процесс оценки персонала: сущность и этапы.</p> <p>Сущность понятия метода оценка персонала. Классификация методов оценки персонала: по способу измерения оцениваемой информации (качественные, количественные и комбинированные методы); по способу сбора и измерения информации (методы выявления показателей и методы измерения показателей); по содержанию оценки персонала (методы, по которым производится оценка работника и методы, по которым оцениваются результаты работы); по целевому назначению (прогностические и традиционные методы).</p>	4	4	–	8
2. Аттестация персонала					
	<p>Сущность и характеристики аттестации персонала. Задачи и методы проведения аттестации персонала. Виды аттестации персонала по причине ее проведения: систематическая; для продвижения по службе; по истечении испытательного срока. Виды аттестации персонала с точки зрения обязательности: обязательная; добровольная. Категории работников,</p>	2	2	–	5

	<p>подлежащих аттестации.</p> <p>Правила формулировки целей аттестации. Компоненты этапа разработки целей проведения аттестации. Группы основных целей аттестации персонала. Оценка труда и оценка персонала в процессе аттестации. Распределение функции по проведению аттестации персонала между линейными руководителями и кадровыми службами.</p> <p>Этапы проведения аттестации персонала и их содержание.</p> <p>Типичные ошибки при проведении аттестации.</p>				
3. Традиционные методы оценки персонала					
	<p>Качественные методы оценки персонала: биографические методы оценки; метод наблюдения; анкетирование и личностные опросники; интервью как метод оценки; метод контрольных карт; метод критических случаев. Их преимущества и недостатки.</p> <p>Количественные методы оценки персонала: ранжирование; метод заданного распределения; балльный метод оценки; метод коэффициентов; метод дневников. Их преимущества и недостатки.</p> <p>Комбинированные методы оценки персонала: метод эталона; метод шкалирования; метод поведенческих рейтинговых шкал; описательный метод. Их преимущества и недостатки.</p>	4	4	–	8
4. Современные методы оценки персонала					
	<p>Метод «ассесмент центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ. «360-градусная» аттестация. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала: физиогномика; графология; оценка по группе крови; метод оценки на полиграфе.</p>	4	4	–	7
5. Теоретические основы психодиагностики					
	<p>Донаучное использование психодиагностических процедур. Становление психодиагностики как науки. Сущность психодиагностики как науки.</p> <p>Сущность и специфика психодиагностического метода. Субъективный, проективный и объективный подходы конкретизации психодиагностического метода.</p> <p>Тест как основной психодиагностические инструмент. Цель использования тестов личности. Виды тестов личности: тесты действий действия (целевые личностные тесты) и ситуационные тесты. Цель использования тестов интеллекта. Виды тестов интеллекта: тесты способностей, тесты достижений и критериально-ориентировочные тесты. Субъективные методики: цели использования и специфика применения. Виды субъективных методик: личностные и специальные опросники, анкеты, интервью, биографические методики, метод описания собственного поведения в определенных ситуациях,</p>	2	2	–	5

	герменевтические методики.				
6. Психодиагностика интеллекта					
	<p>Теоретические подходы к изучению интеллекта как объекта психодиагностики.</p> <p>Тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка: цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования.</p> <p>Вербальный тест интеллекта Г. Айзенка (Тест IQ): цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования.</p> <p>Тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития: краткая характеристика, варианты теста, структура теста (вербальная и невербальная шкалы, их субтесты).</p> <p>Тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ, коэффициента интеллекта и уровня умственных способностей, а также логичности мышления: контингент тестируемых; процедура тестирования; содержание теста. Интерпретация результатов по тесту Равена: описание ключа теста; процентная шкала степени развития интеллекта; перевод сырых баллов в IQ; шкала умственных способностей IQ.</p> <p>Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST): цель тестирования; контингент опрашиваемых; структура теста; процедура, содержание, стимульный материал и образцы решений в разрезе каждого субтеста; интерпретация результатов.</p> <p>Краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ): цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования.</p>	4	4	–	9
7. Психодиагностика личности					
	<p>Социально-психологическая природа личности и специфика ее изучения. Психические свойства как основа структуры личности: направленность, темперамент, характер, способности.</p> <p>16-факторный опросник Р.Б. Кетелла: цель опроса; контингент опрашиваемых (формы А, В, С, D); процедура опроса; содержание опросника; обработка и интерпретация результатов опроса (в разрезе 16 факторов, характеризующих биполярные качества личности: замкнутый – общительный; мышление конкретное, ограниченное – абстрактное; эмоционально неустойчивый – устойчивый; зависимый от группы – самостоятельный; серьезный – беспечный; с выраженным «я» - не принципиальный; робкий – склонный к риску; жесткий – мягкий; доверчивый – подозрительный; практичный – с богатым воображением;</p>	4	4	–	9

	<p>прямолинейный – гибкий; спокойный – беспокойный; склонный к новаторству – консервативный; уступчивый – напористый; спонтанный – контролирующий себя; спокойный – напряженный).</p> <p>Тест-опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека: цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования (диагностика степени акцентуации характера (демонстративный, педантичный, застревающий, возбудимый) и акцентуации темперамента (гипертимический, дистимический, тревожно-боязливый, циклотимический, аффективный, эмотивный)).</p> <p>Личностный опросник ЕРІ (Опросник Г. Айзенка): цель, контингент и описание шкал (нейротизм и экстраверсия/интроверсия); процедура опроса; содержание опросника. Обработка и интерпретация результатов тестирования: ключ к тесту: оценка показателя искренности; интерпретация показателей по шкалам «Экстраверсия» и «Нейротизм»; показатели темперамента личности по: сангвиник (по основным свойствам центральной нервной системы характеризуется как сильный, уравновешенный, подвижный), холерик (сильный, неуравновешенный, подвижный), флегматик (сильный, уравновешенный, инертный), меланхолик (слабый, неуравновешенный, инертный).</p>				
8. Проективная диагностика личности					
	<p>Исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности. Специфика проективных методик с позиций психодиагностики. Виды проективных методик: экспрессивные; импрессивные; конститутивные; интерпретивные; конструктивные; рефрактивные; аддитивные.</p> <p>Цветовой тест Люшера. Характеристика цветов (по Максиму Люшеру): 4 основных (синий — символизирует спокойствие, удовлетворенность; сине-зеленый — чувство уверенности, настойчивость, иногда упрямство; оранжево-красный — символизирует силу волевого усилия, агрессивность, наступательные тенденции, возбуждение; светло-желтый — активность, стремление к общению, экспансивность, веселость) и 4 дополнительных цвета (фиолетовый, коричневый, черный, нулевой — символизируют негативные тенденции: тревожность, стресс, переживание страха, огорчения). Процедура тестирования, обработка и интерпретация результатов по тесту Люшера.</p> <p>Ассоциативный тест «Куб в пустыне»: цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; интерпретация результатов тестирования (в соответствии</p>	6	6	–	10

	<p>скритериями: пустыня; куб; месторасположение куба; размер куба; материал, из которого изготовлен куб; температура куба; сила отражения от куба; наполнение куба; масса куба; лестница; высота лестницы; состояние лестницы; цветы; количество цветов; конь; буря)..</p> <p>Проективный графический тест «Дерево»: история развития теста и порядок диагностики по нему. Интерпретация результатов тестирования по таким основным признакам: размер рисунка; проштриховка; положение рисунка на листе; размер дерева; размер ствола; крона; листва; дополнительные элементы рисунка.</p> <p>Проективная методика «Несуществующее животное»: сущность, цели применения, особенности процедуры. Интерпретация рисунка по таким основным признакам: положение на листе; центральная смысловая часть фигуры; опорная часть фигуры; части, поднимающиеся над уровнем фигуры; хвосты; контуры фигуры; общая энергия; линии; типы животных; агрессивность; творческие возможности; название.</p>				
9. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом					
	<p>Сущность понятия «результативность труда». Показатели результатов труда работников. Макрофакторы, влияющие на результаты труда работника. Способности как фактор, влияющий на результаты труда менеджеров. Критерии, используемые при оценке результатов труда работников. Основные методы оценки труда управленческих работников. Теоретико-методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.</p> <p>Сущность и показатели оценки результатов деятельности подразделений службы управления персоналом. Направления расчета экономического эффекта от некоторых мероприятий по работе с персоналом. Оценка эффективности обучения персонала на основании модели Д. Киркпатрика и методики компании «Хониуэлл». Показатели степени укомплектованности кадрового состава. Степень удовлетворенности работников как критерий эффективности службы персонала. Текучесть кадров и абстенеизм как косвенные показатели эффективности деятельности служб управления персоналом. Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом: внутренние обзоры; экспертная оценка; метод бенчмаркинга; аудит персоанала; МВО; модель Ульриха; методика ROI; Human Resources Accounting; HR-отдел как центр прибыли; KPI.</p>	4	4	–	10
	ВСЕГО	34	34	–	71

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 8				
1	Теоретические основы оценки персонала	Оценка персонала: сущность, задачи и принципы. Критерии оценки персонала. Процесс оценки персонала. Классификация методов оценки персонала.	4	5
2	Аттестация персонала	Сущность аттестации персонала Цели и функции аттестации персонала Этапы проведения аттестации персонала Затруднения в аттестации персонала	2	4
3	Традиционные методы оценки персонала	Качественные методы оценки. Количественные методы оценки. Комбинированные методы оценки.	4	5
4	Современные методы оценки персонала	Метод «ассесмент-центр». Метод оценки 360 градусов. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графологическая экспертиза почерка.	4	5
5	Теоретические основы психодиагностики	Зарождение и становление психодиагностики как науки. Предмет и задачи психодиагностики. Характеристика психодиагностического метода. Тест как основной психодиагностический инструмент.	2	4
6	Психодиагностика интеллекта	Сущность интеллекта как объекта психодиагностики. Характеристика тестов интеллекта. Тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка. Вербальный тест интеллекта Г. Айзенка (Тест IQ). Тест Векслера (краткая характеристика). Тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST). Краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ).	4	5
7	Психодиагностика личности	Личность и специфика ее изучения. Многофакторные опросники черт темперамента и характера. 16-факторный опросник Р.Б. Кетелла. Тест-опросник К. Леонгарда – Н.	4	5

		Шмишека. Опросник ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).		
8	Проективная диагностика личности	История развития проективных методик психодиагностики личности. Психологическая характеристика проективных методик. Классификация проективных методик. Характеристика проективных методик. Цветовой тест Люшера. Ассоциативный тест «Куб в пустыне». Проективный графический тест «Дерево». Проективная методика «Несуществующее животное».	6	7
9	Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности службы управления персоналом	Оценка результатов труда персонала: сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов; оценка результативности персонала на основе ключевых показателей эффективности. Сущность и показатели оценки результатов деятельности службы управления персоналом. Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом.	4	6
ВСЕГО:			34	46

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

В процессе выполнения курсовой работы осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитория и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ

1. Оценка результатов труда руководителей и специалистов.
2. Оценка результатов деятельности подразделений службы управления персоналом.
3. Оценка персонала при найме и аттестации.
4. Роль и место оценки персонала в профессиональном развитии работников.
5. Оценка инженерно-технических работников и специалистов управления.
6. Роль и место традиционных методов оценки персонала в определении уровня компетентности и психологических особенностей управленческих кадров.
7. Роль и место современных методов оценки персонала в определении уровня компетентности и психологических особенностей управленческих кадров и служащих.
8. Роль и место психологических методов оценки персонала при подборе и отборе кадров.
9. Роль и место оценки результатов труда персонала в выборе форм его

мотивации.

10. Роль и место оценки персонала в управлении его развитием и движением.

11. Деловая оценка персонала: сущность, методики, роль в профессиональном развитии.

12. Личностная оценка персонала: сущность, методики, роль в формировании благоприятного психологического климата в коллективе.

13. Психодиагностика интеллекта специалистов и управленческих кадров.

14. Психодиагностика креативности персонала: сущность, цели, методики.

15. Диагностика познавательных процессов персонала: сущность, цели, методики.

16. Диагностика мышления персонала: сущность, цели, методики.

17. Оценка функциональных состояний личности: сущность, цели, методики.

18. Диагностика личности как субъекта межличностных отношений.

19. Диагностика профессиональной направленности личности: сущность, цели, методики, роль в профориентации.

20. Диагностика профессиональной компетентности персонала.

21. Диагностика профессиональных качеств руководителя.

22. Аттестация управленческого персонала.

Необходимым элементом учебного процесса является выполнение студентами курсовой работы. Учебным планом по направлению 38.03.03 – Управление персоналом предусмотрено написание курсовой работы по дисциплине «Оценка персонала», помогающей закрепить и углубить полученные на лекциях и практических занятиях знания.

Курсовая работа представляет собой логически завершенное и оформленное в виде печатного текста изложение магистрантом содержания отдельных проблем, задач и методов их решения.

В процессе выполнения курсовой работы студент приобретает навыки самостоятельной научной работы, осваивает современные методы ведения исследовательской деятельности, учится работать с литературой и нормативными актами, развивает творческое мышление и умение аргументированно отстаивать свою точку зрения.

Выполнение курсовой работы предполагает изучение информационных и нормативных материалов, научной литературы, монографий, статей в сборниках научных трудов и периодических изданиях, методических разработок, статистических материалов, интернет-ресурсов, а также практических материалов организаций.

Целью написания курсовой работы является систематизация и углубление теоретических и практических знаний, а также овладение навыками выявления проблем в сфере оценки персонала; нахождения, обоснования способов и путей решения выявленных проблем.

В процессе выполнения курсовой работы решаются следующие задачи:

- приобретение навыков самостоятельной работы с различными источниками, документами, материалом;

- овладение методикой исследования современных бизнес-процессов;
- выработка умений применять полученные знания для решения конкретных профессиональных задач;
- применение современных методов организационного, правового, экономического и социального анализа, оценки, сравнения, выбора и обоснования предлагаемых решений;

Вопросы, рассматриваемые в курсовой работе, основываются на:

- существующей законодательной базе Российской Федерации;
- обобщении отечественного и зарубежного опыта;
- формировании точки зрения автора по рассматриваемым проблемам.

Определение объекта и предмета курсовой работы, составление рабочего плана исследования

Объектом, по материалу которого будет выполняться курсовая работа, является организация любой формы собственности, имеющая самостоятельную отчетность.

Предметом исследования может быть:

- система оценки и аттестации персонала организации;
- процесс оценки и аттестации персонала организации;
- управление системой оценки и аттестации персонала организации;
- методы оценки персонала.

С помощью руководителя, исходя из темы, цели, объекта и предмета исследования, студент составляет рабочий план курсовой работы. План должен предусматривать вопросы, раскрывающие содержание темы.

Обработка информационных источников

В соответствии с темой студент самостоятельно или по рекомендации научного руководителя выбирает литературные источники (монографии, учебники, авторефераты кандидатских и докторских диссертаций, брошюры, статьи в научных изданиях, тезисы научных конференций и т.п.). Целесообразно руководствоваться при этом традиционной логикой изучения литературных источников:

- общее ознакомление с публикацией в целом и ее содержанием;
- чтение текста последовательно или выборочно;
- выписки (копирование) материалов, непосредственно касающихся темы;
- критическая оценка выбранных материалов;
- формирование соответствующего фрагмента текста курсовой работы.

Написание курсовой работы предусматривает изучение действующего законодательства, нормативных документов соответствующих министерств и других органов управления по вопросам, связанным с темой курсового проекта. Целесообразно также использовать статистические материалы Российского комитета статистики. Особое внимание целесообразно обратить на изучение материалов, опубликованных в периодической печати (газеты и журналы профессионального направления), где подаются современные результаты научных исследований. На современном этапе развития общества важным источником вторичной информации становится сеть Интернет. При заимствовании определений, цитат и т. д., в тексте курсового проекта необходимо делать соответствующие ссылки. При выполнении курсовой работы студент

должен проработать не менее 30 информационных источников.

Сбор и обработка фактического материала

Курсовая работа должна выполняться с использованием научных источников и фактического материала, который отражает деятельность предприятия или организации, являющейся объектом исследования. Источником информации являются плановые и фактические показатели хозяйственной деятельности, статистическая и бухгалтерская отчетность, приказы, распоряжения, результаты наблюдений, опросов и т.п. Особое значение имеет правильное обобщение накопленного фактического материала, группировка и обработка данных, на основе которых проводится анализ и обосновываются собственные предложения по совершенствованию деятельности.

Содержание и объем курсовой работы

Курсовая работа должна иметь объем 30-35 страниц печатного текста (без учета таких разделов, как «Список источников и литературы» и «Приложения»).

Содержание курсовой работы определяется ее темой и отражается в плане, разработанном с помощью научного руководителя. Курсовая работа должна содержать:

- титульный лист;
- содержание;
- перечень условных сокращений (при необходимости);
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список источников и литературы;
- приложения (при необходимости).

Критерии оценивания курсовой работы

Курсовая работа оценивается по 5-балльной системе в соответствии с такими критериями оценки:

1. Критерии оценки структуры курсовой работы:

- логичность построения курсовой работы;
- логичность и структурированность изложения материала.

2. Критерии оценки информационно-методологической базы курсовой работы:

- актуальность, обоснованность и полнота информационной базы, теоретико-методологической основы исследования;
- адекватность выбранных методов и инструментов исследования поставленным целям и задачам курсовой работы.

3. Критерии оценки содержания:

- актуальность темы и содержания;
- ясность постановки цели и задач курсовой работы;
- соответствие содержания курсовой работы поставленным целям и задачам; логичность и структурированность изложения материала, умение систематизировать материал;
- полнота анализа фактов, результатов научных исследований в выбранной области;

- умение обобщать, анализировать различные точки зрения по проблеме исследования;
- наличие собственной позиции по рассматриваемым вопросам;
- владение современными методами и инструментарием исследования, понимание их возможностей и ограничений;
- умение выбирать требуемые методы исследования по поставленную задачу;
- самостоятельность подходов к решению задачи; аргументированность, достоверность и обоснованность полученных результатов и выводов;
- оригинальность изложения. Отсутствие лишнего материала.

4. Дополнительные критерии оценки содержания курсовой работы:

- степень глубины проведенного исследования, разработанных рекомендаций;
- новизна полученных результатов;
- установка связи полученных теоретических результатов с практикой;
- указание перспектив развития выбранной темы.

5. Критерии оценки оформления, стиля, объема курсовой работы:

- выполнение требований к оформлению;
- отсутствие грамматических ошибок;
- стиль изложения;
- объем курсовой работы в пределах установленной нормы.

5. Критерии оценки выполнения курсовой работы: своевременность сдачи курсовой работы.

6. Критерии оценки презентации курсовой работы при проведении защиты: содержание доклада на защите; качество презентации, полнота и аргументированность ответов на поставленные вопросы, умение вести дискуссию.

С учетом изложенных критериев выставляется итоговая оценка за курсовую работу.

Оценка **«отлично»** выставляется в тех случаях, когда студент демонстрирует блестящее владение проблемой исследования, логично, последовательно и аргументировано отстаивает ее концептуальное содержание, обстоятельно, исчерпывающе отвечает на все дополнительные вопросы, и при безукоризненном оформлении работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, когда студент демонстрирует высокий уровень владения проблемой исследования, логично, последовательно и аргументировано отстаивает ее концептуальное содержание, но при ответах на дополнительные вопросы испытывает затруднения. Та же оценка может быть выставлена и когда комиссия отмечает незначительные пробелы в профессиональной подготовке студента или обнаруживает в тексте работы небольшие нарушения.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется в тех случаях, когда студент хотя и демонстрирует достаточно (или относительно) хорошее владение проблемой исследования, логично, последовательно и аргументировано отстаивает ее концептуальное содержание, но при ответах допускает ошибочные

утверждения, либо в тексте обнаруживаются нарушения при оформлении научного аппарата работы, стилистические и иные погрешности.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется в ситуациях, когда обнаруживается несамостоятельность выполнения курсовой работы, некомпетентность в исследуемой студентом проблеме, при плохой защите курсовой работы, небрежном и неаккуратном ее оформлении.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.1. Демонстрирует умение организовывать и проводить оценку персонала организации	Экзамен, защита дифференцированный зачет при защите курсовой работы, устный опрос, решение творческих задач

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Теоретические основы оценки персонала (ПК-2)	<ol style="list-style-type: none">1. Раскройте сущность персонала как процесса и процедуры.2. Охарактеризуйте цели оценки персонала.3. Сформулируйте и раскройте сущность основополагающих положений построения эффективной системы оценки персонала.4. Перечислите и раскройте сущность принципов оценки персонала.5. Раскройте сущность понятия критерия оценки персонала.6. Охарактеризуйте квалификационные, поведенческие, личностные критерии и критерии эффективности при оценке персонала.7. Охарактеризуйте объективные и субъективные критерии оценки персонала8. Охарактеризуйте количественные и качественные критерии оценки персонала.9. Раскройте сущность понятия «процесс оценки персонала». Назовите и охарактеризуйте этапы оценки персонала.10. Раскройте сущность понятия «метод оценки персонала».11. Дайте общую характеристику классификации методов оценки персонала.12. Охарактеризуйте методы оценки персонала по способу измерения оцениваемой информации.13. Охарактеризуйте методы оценки персонала по способу сбора и измерения информации14. Охарактеризуйте методы оценки персонала по содержанию оценки персонала.15. Охарактеризуйте методы оценки персонала по целевому назначению.

2	Аттестация персонала (ПК-2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте сущность аттестации и обоснуйте ее роль в современных трудовых отношениях. 2. Охарактеризуйте задачи и методы проведения аттестации персонала. 3. Охарактеризуйте виды аттестации персонала по причине ее проведения. 4. Охарактеризуйте виды аттестации персонала с точки зрения обязательности проведения. 5. Какие категории персонала подлежат аттестации? 6. Сформулируйте правила формулировки целей аттестации. 7. Перечислите и охарактеризуйте компоненты этапа разработки целей проведения аттестации. 8. Перечислите и охарактеризуйте группы основных целей аттестации персонала. 9. Каковы особенности оценки труда и оценки персонала в процессе аттестации? 10. Охарактеризуйте особенности распределения функции по проведению аттестации персонала между линейными руководителями и кадровыми службами. 11. Назовите и охарактеризуйте этапы проведения аттестации персонала и их содержание. 12. Перечислите типичные ошибки при проведении аттестации.
3	Традиционные методы оценки персонала (ПК-2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте биографические методы оценки персонала. 2. Опишите метод наблюдения как метод оценки персонала. 3. Раскройте сущность и особенности применения анкетирования и личностных опросников при оценке персонала. 4. Охарактеризуйте интервью как метод оценки персонала. 5. Опишите особенности применения метода контрольных карт как метода оценки персонала. 6. Раскройте сущность и особенности применения метода критических случаев при оценке персонала. 7. Раскройте сущность и особенности применения метода ранжирования и метода заданного распределения при оценке персонала. 8. Охарактеризуйте балльный метод, метод коэффициентов и метод дневников как количественные методы оценки персонала. 9. Охарактеризуйте метод эталона и метод шкалирования как комбинированные методы оценки персонала. 10. Раскройте сущность и особенности применения метода вынужденного выбора при оценке персонала. 11. Раскройте сущность и особенности применения метода поведенческих рейтинговых шкал при оценке персонала. 12. Раскройте сущность и особенности применения метода описательного метода при оценке персонала.
4	Современные методы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте сущность и особенности применения

	оценки персонала (ПК-2)	<p>метода «ассесмент центра» при оценке персонала.</p> <p>2. Охарактеризуйте метод управления по целям как современный метод оценки персонала.</p> <p>3. Раскройте особенности оценки персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI.</p> <p>4. Раскройте особенности применения «360-градусной» аттестации персонала.</p> <p>5. Раскройте сущность и особенности применения метода оценки по компетенциям.</p> <p>6. Раскройте теоретические основы физиогномики как «спорного» метода оценки персонала.</p> <p>7. Раскройте теоретические основы графологии, как «спорного» метода оценки персонала.</p> <p>8. Раскройте теоретические основы оценки по группе крови как «спорного» метода оценки персонала.</p> <p>9. Раскройте теоретические основы метода оценки на полиграфе как «спорного» метода оценки персонала.</p>
5	Теоретические основы психодиагностики (ПК-2)	<p>1. Опишите донаучное использование психодиагностических процедур.</p> <p>2. Охарактеризуйте периоды становления психодиагностики как науки.</p> <p>3. Раскройте сущность психодиагностики как науки.</p> <p>4. Раскройте сущность специфику психодиагностического метода.</p> <p>5. Охарактеризуйте субъективный, проективный и объективный подходы конкретизации психодиагностического метода.</p> <p>6. Охарактеризуйте тест как основной психодиагностический инструмент.</p> <p>7. Какова цель использования тестов личности?</p> <p>8. Назовите и охарактеризуйте виды тестов личности.</p> <p>9. Сформулируйте цель использования тестов интеллекта.</p> <p>10. Перечислите основные виды тестов интеллекта.</p> <p>11. Дайте общую характеристику тестов интеллекта.</p> <p>12. Дайте общую характеристику тестов способностей.</p> <p>13. Дайте общую характеристику тестов достижений.</p> <p>14. Дайте общую характеристику критериально-ориентировочных тестов.</p> <p>15. Сформулируйте цель использования субъективных методик психодиагностики. Какова специфика их применения?</p> <p>16. Охарактеризуйте личностные и специальные опросники как вид субъективных методик психодиагностики.</p> <p>17. Охарактеризуйте анкеты как вид субъективных методик психодиагностики.</p> <p>18. Охарактеризуйте интервью как вид субъективных методик психодиагностики.</p> <p>19. Охарактеризуйте биографические методики как вид субъективных методик психодиагностики.</p> <p>20. Охарактеризуйте метод описания собственного</p>

		<p>поведения как вид субъективных методик психодиагностики.</p> <p>21. Охарактеризуйте герменевтические методики психодиагностики.</p>
6	Психодиагностика интеллекта (ПК-2)	<p>1. Раскройте теоретические подходы к изучению интеллекта как объекта психодиагностики.</p> <p>2. Охарактеризуйте тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>3. Охарактеризуйте вербальный тест интеллекта Г. Айзенка (Тест IQ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>4. Охарактеризуйте тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития (краткая характеристика, варианты теста, структура теста (вербальная и невербальная шкалы, их субтесты)).</p> <p>5. Охарактеризуйте тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ, коэффициента интеллекта и уровня умственных способностей, а также логичности мышления (контингент тестируемых; процедура тестирования; содержание теста; интерпретация и обработка результатов).</p> <p>6. Охарактеризуйте тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; структура теста; процедура, содержание, стимульный материал и образцы решений в разрезе каждого субтеста; интерпретация результатов).</p> <p>7. Охарактеризуйте краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p>
7	Психодиагностика личности (ПК-2)	<p>1. Раскройте социально-психологическую природу личности и специфику ее изучения.</p> <p>2. Перечислите и охарактеризуйте психические свойства личности.</p> <p>3. Дайте общую характеристику 16-факторного опросника Р.Б. Кетелла.</p> <p>4. Какие формы 16-факторного опросника Р.Б. Кетелла Вам известны?</p> <p>5. Какие биполярные качества личности оцениваются при опросе по 16-факторному опроснику Р.Б. Кетелла?</p> <p>6. Раскройте порядок интерпретации результатов опроса по 16-факторному опроснику Р.Б. Кетелла.</p> <p>7. Дайте общую характеристику теста-опросника К. Леонгарда – Н. Шмишека.</p> <p>8. Раскройте порядок интерпретации результатов опроса по тесту-опроснику К. Леонгарда – Н. Шмишека.</p> <p>9. Дайте общую характеристику личностного опросника ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).</p> <p>10. Раскройте основные содержательные аспекты личностного опросника ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).</p>

		11. Раскройте порядок интерпретации результатов по личностному опроснику ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).
8	Проективная диагностика личности (ПК-2)	<p>1. Раскройте исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности.</p> <p>2. Раскройте специфику проективных методик с позиций психодиагностики.</p> <p>3. Назовите и охарактеризуйте виды проективных методик.</p> <p>4. Дайте общую характеристику цветового теста Люшера.</p> <p>5. Охарактеризуйте процедуру тестирования при использовании теста Люшера.</p> <p>6. Раскройте особенности обработки и интерпретации результатов по тесту Люшера.</p> <p>7. Охарактеризуйте ассоциативный тест «Куб в пустыне» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; интерпретация результатов тестирования).</p> <p>8. Охарактеризуйте история развития и порядок диагностики по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>9. Опишите порядок интерпретации размера рисунка и его проштриховки при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>10. Опишите порядок интерпретации положения рисунка на листе при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>11. Опишите порядок интерпретации размера дерева при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>12. Опишите порядок интерпретации размера ствола при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>13. Опишите порядок интерпретации размера кроны при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>14. Опишите порядок интерпретации изображения листвы при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p> <p>15. Опишите порядок интерпретации дополнительных элементов рисунка при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».</p>
9	Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности службы управления персоналом (ПК-2)	<p>1. Раскройте сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов.</p> <p>2. Охарактеризуйте методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.</p> <p>3. Раскройте сущность оценки деятельности подразделений управления персоналом. Какие показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом применяются на практике?</p> <p>4. Раскройте особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью модели Д. Киркпатрика.</p> <p>5. Раскройте особенности оценки эффективности</p>

		<p>обучения персонала с помощью методики компании «Хониуэлл».</p> <p>6. Раскройте методические основы оценки деятельности служб управления персоналом по показателям укомплектованности кадрового состава и степени удовлетворенности работников.</p> <p>7. Охарактеризуйте текучести кадров и абсентеизм как косвенные критерии эффективности деятельности служб управления персоналом.</p> <p>8. Раскройте особенности применения метода внутренних обзоров для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>10. Раскройте особенности применения метода экспертной оценки для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>11. Раскройте особенности применения метода экспертной бенчмаркинга для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>12. Раскройте особенности применения аудита персонала для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>13. Раскройте особенности применения метода управления по целям (МВО) для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>14. Раскройте особенности применения модели Ульриха для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>15. Раскройте особенности применения методики ROI для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>16. Раскройте особенности применения Human Resources Accounting для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>17. Раскройте особенности оценки эффективности службы управления персоналом как центра прибыли.</p> <p>18. Раскройте методические основы оценки деятельности службы управления персоналом на основании ключевых показателей эффективности (KPI).</p>
--	--	--

5.2.2. Перечень контрольных вопросов для защиты курсовой работы

1. Обоснуйте актуальность темы исследования.
2. Какова степень научной разработанности выбранной темы исследования?
3. Назовите предмет и объект исследования.
4. Какова цель написания курсовой работы?
5. Сформулируйте задачи, которые Вы решали в процессе исследования.
6. Какие методы исследования были использованы при написании курсовой работы?
7. Охарактеризуйте эмпирическую базу исследования.
8. Раскройте основные теоретические подходы к изучению предмета исследования.

9. Раскройте методические подходы, рассмотренные как основные, для оценки актуального состояния предмета исследования.
10. Дайте организационно-экономическую характеристику объекта исследования.
11. Охарактеризуйте количественные показатели кадрового состава объекта исследования.
12. Охарактеризуйте качественные показатели кадрового состава объекта исследования.
13. Охарактеризуйте актуальное состояние предмета исследования в изучаемой организации.
14. Сформулируйте преимущества актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
15. Сформулируйте недостатки актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
16. Перечислите рекомендации/мероприятия, направленные на совершенствование (оптимизацию) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
17. Раскройте последовательно сущность каждой рекомендации/мероприятия по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
18. Назовите ответственных за реализацию мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
19. Каковы сроки внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
20. Каковы затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
21. Какова экономическая эффективность от внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
22. Какие методические подходы были использованы для расчета экономической эффективности от внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.
23. Какова социальная эффективность от внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль осуществляется в течение семестра в форме устного опроса и контроля выполнения творческих задач.

Перечень вопросов для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

1. Раскройте сущность персонала как процесса и процедуры.
2. Охарактеризуйте цели оценки персонала.
3. Сформулируйте и раскройте сущность основополагающих положений построения эффективной системы оценки персонала.
4. Перечислите и раскройте сущность принципов оценки персонала.
5. Раскройте сущность понятия критерия оценки персонала.
6. Охарактеризуйте квалификационные, поведенческие, личностные критерии и критерии эффективности при оценке персонала.
7. Охарактеризуйте объективные и субъективные критерии оценки персонала
8. Охарактеризуйте количественные и качественные критерии оценки персонала.
9. Раскройте сущность понятия «процесс оценки персонала». Назовите и охарактеризуйте этапы оценки персонала.
10. Раскройте сущность понятия «метод оценки персонала».
11. Дайте общую характеристику классификации методов оценки персонала.
12. Охарактеризуйте методы оценки персонала по способу измерения оцениваемой информации.
13. Охарактеризуйте методы оценки персонала по способу сбора и измерения информации
14. Охарактеризуйте методы оценки персонала по содержанию оценки персонала.
15. Охарактеризуйте методы оценки персонала по целевому назначению.

Тема 2. Аттестация персонала

1. Раскройте сущность аттестации и обоснуйте ее роль в современных трудовых отношениях.
2. Охарактеризуйте задачи и методы проведения аттестации персонала.
3. Охарактеризуйте виды аттестации персонала по причине ее проведения.
4. Охарактеризуйте виды аттестации персонала с точки зрения обязательности проведения.
5. Какие категории персонала подлежат аттестации?
6. Сформулируйте правила формулировки целей аттестации.
7. Перечислите и охарактеризуйте компоненты этапа разработки целей проведения аттестации.
8. Перечислите и охарактеризуйте группы основных целей аттестации персонала.
9. Каковы особенности оценки труда и оценки персонала в процессе аттестации?
10. Охарактеризуйте особенности распределения функции по проведению аттестации персонала между линейными руководителями и кадровыми службами.
11. Назовите и охарактеризуйте этапы проведения аттестации персонала и их содержание.
12. Перечислите типичные ошибки при проведении аттестации.

Тема 3. Традиционные методы оценки персонала

1. Охарактеризуйте биографические методы оценки персонала.
2. Опишите метод наблюдения как метод оценки персонала.
3. Раскройте сущность и особенности применения анкетирования и личностных опросников при оценке персонала.
4. Охарактеризуйте интервью как метод оценки персонала.
5. Опишите особенности применения метода контрольных карт как метода оценки персонала.
6. Раскройте сущность и особенности применения метода критических случаев при оценке персонала.
7. Раскройте сущность и особенности применения метода ранжирования и метода заданного распределения при оценке персонала.
8. Охарактеризуйте балльный метод, метод коэффициентов и метод дневников как количественные методы оценки персонала.
9. Охарактеризуйте метод эталона и метод шкалирования как комбинированные методы оценки персонала.
10. Раскройте сущность и особенности применения метода вынужденного выбора при оценке персонала.
11. Раскройте сущность и особенности применения метода поведенческих рейтинговых шкал при оценке персонала.
12. Раскройте сущность и особенности применения метода описательного метода при оценке персонала.

Тема 4. Современные методы оценки персонала

1. Раскройте сущность и особенности применения метода «ассесмент центра» при оценке персонала.
2. Охарактеризуйте метод управления по целям как современный метод оценки персонала.
3. Раскройте особенности оценки персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ.
4. Раскройте особенности применения «360-градусной» аттестации персонала.
5. Раскройте сущность и особенности применения метода оценки по компетенциям.
6. Раскройте теоретические основы физиогномики как «спорного» метода оценки персонала.
7. Раскройте теоретические основы графологии, как «спорного» метода оценки персонала.
8. Раскройте теоретические основы оценки по группе крови как «спорного» метода оценки персонала.
9. Раскройте теоретические основы метода оценки на полиграфе как «спорного» метода оценки персонала.

Тема 5. Теоретические основы психодиагностики

1. Опишите донаучное использование психодиагностических процедур.

2. Охарактеризуйте периоды становления психодиагностики как науки.
3. Раскройте сущность психодиагностики как науки.
4. Раскройте сущность специфику психодиагностического метода.
5. Охарактеризуйте субъективный, проективный и объективный подходы конкретизации психодиагностического метода.
6. Охарактеризуйте тест как основной психодиагностические инструмент.
7. Какова цель использования тестов личности?
8. Назовите и охарактеризуйте виды тестов личности.
9. Сформулируйте цель использования тестов интеллекта.
10. Перечислите основные виды тестов интеллекта.
11. Дайте общую характеристику тестов интеллекта.
12. Дайте общую характеристику тестов способностей.
13. Дайте общую характеристику тестов достижений.
14. Дайте общую характеристику критериально-ориентировочных тестов.
15. Сформулируйте цель использования субъективных методик психодиагностики. Какова специфика их применения?
16. Охарактеризуйте личностные и специальные опросники как вид субъективных методик психодиагностики.
17. Охарактеризуйте анкеты как вид субъективных методик психодиагностики.
18. Охарактеризуйте интервью как вид субъективных методик психодиагностики.
19. Охарактеризуйте биографические методики как вид субъективных методик психодиагностики.
20. Охарактеризуйте метод описания собственного поведения как вид субъективных методик психодиагностики.
21. Охарактеризуйте герменевтические методики психодиагностики.

Тема 6. Психодиагностика интеллекта

1. Раскройте теоретические подходы к изучению интеллекта как объекта психодиагностики.
2. Охарактеризуйте тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
3. Охарактеризуйте вербальный тест интеллекта Г. Айзенка (Тест IQ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
4. Охарактеризуйте тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития (краткая характеристика, варианты теста, структура теста (вербальная и невербальная шкалы, их субтесты)).
5. Охарактеризуйте тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ, коэффициента интеллекта и уровня умственных способностей, а также логичности мышления (контингент тестируемых; процедура тестирования; содержание теста; интерпретация и обработка результатов).
6. Охарактеризуйте тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; структура теста; процедура, содержание, стимульный материал и образцы решений в разрезе каждого

субтеста; интерпретация результатов).

7. Охарактеризуйте краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

Тема 7. Психодиагностика личности

1. Раскройте социально-психологическую природу личности и специфику ее изучения.

2. Перечислите и охарактеризуйте психические свойства личности.

3. Дайте общую характеристику 16-факторного опросника Р.Б. Кетелла.

4. Какие формы 16-факторного опросника Р.Б. Кетелла Вам известны?

5. Какие биполярные качества личности оцениваются при опросе по 16-факторному опроснику Р.Б. Кетелла?

6. Раскройте порядок интерпретации результатов опроса по 16-факторному опроснику Р.Б. Кетелла.

7. Дайте общую характеристику теста-опросника К. Леонгарда – Н. Шмишека.

8. Раскройте порядок интерпретации результатов опроса по тесту-опроснику К. Леонгарда – Н. Шмишека.

9. Дайте общую характеристику личностного опросника ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).

10. Раскройте основные содержательные аспекты личностного опросника ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).

11. Раскройте порядок интерпретации результатов по личностному опроснику ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).

Тема 8. Проективная диагностика личности

1. Раскройте исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности.

2. Раскройте специфику проективных методик с позиций психодиагностики.

3. Назовите и охарактеризуйте виды проективных методик.

4. Дайте общую характеристику цветового теста Люшера.

5. Охарактеризуйте процедуру тестирования при использовании теста Люшера.

6. Раскройте особенности обработки и интерпретации результатов по тесту Люшера.

7. Охарактеризуйте ассоциативный тест «Куб в пустыне» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; интерпретация результатов тестирования).

8. Охарактеризуйте историю развития и порядок диагностики по проективному графическому тесту «Дерево».

9. Опишите порядок интерпретации размера рисунка и его проштриховки при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».

10. Опишите порядок интерпретации положения рисунка на листе при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».

11. Опишите порядок интерпретации размера дерева при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».
12. Опишите порядок интерпретации размера ствола при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».
13. Опишите порядок интерпретации размера кроны при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».
14. Опишите порядок интерпретации изображения листвы при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».
15. Опишите порядок интерпретации дополнительных элементов рисунка при диагностике личности по проективному графическому тесту «Дерево».

Тема 9. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности службы управления персоналом

1. Раскройте сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов.
2. Охарактеризуйте методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.
3. Раскройте сущность оценки деятельности подразделений управления персоналом. Какие показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом применяются на практике?
4. Раскройте особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью модели Д. Киркпатрика.
5. Раскройте особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью методики компании «Хониуэлл».
6. Раскройте методические основы оценки деятельности служб управления персоналом по показателям укомплектованности кадрового состава и степени удовлетворенности работников.
7. Охарактеризуйте текучести кадров и абсентеизм как косвенные критерии эффективности деятельности служб управления персоналом.
8. Раскройте особенности применения метода внутренних обзоров для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
10. Раскройте особенности применения метода экспертной оценки для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
11. Раскройте особенности применения метода экспертной бенчмаркинга для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
12. Раскройте особенности применения аудита персонала для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
13. Раскройте особенности применения метода управления по целям (МВО) для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
14. Раскройте особенности применения модели Ульриха для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
15. Раскройте особенности применения методики ROI для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
16. Раскройте особенности применения Human Resources Accounting для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
17. Раскройте особенности оценки эффективности службы управления персоналом как центра прибыли.

18. Раскройте методические основы оценки деятельности службы управления персоналом на основании ключевых показателей эффективности (KPI).

**Комплект тестовых заданий
по дисциплине Оценка персонала для текущего контроля в семестре**

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

1. С процессуальной точки зрения оценка персонала – это ...

1) процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений;

2) определение соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности), выполняемое тремя способами: оценка потенциала работника; оценка индивидуального вклада; аттестация кадров;

3) универсальная процедура, результат которой может быть использован для самых разнообразных целей в работе с персоналом, в том числе и в целях аттестации;

4) процедура, с помощью которой определяется степень соответствия качеств работника, его трудового поведения, результатов деятельности определенным требованиям.

2. Исходя из системного подхода оценка персонала – это ...

1) выраженный в письменной или устной форме процесс установления соответствия характеристик индивида требованиям должности или рабочего места, оценки жизненной позиции, личностных характеристик, поведения и уровня выполнения работником заданий, важных для достижения миссии и целей организации;

2) целенаправленно подобранная и организованная совокупность элементов и отношений между ними, направленная на повышение эффективности управления персоналом в контексте реализации целей и миссии организации;

3) процедура, с помощью которой определяется степень соответствия качеств работника, его трудового поведения, результатов деятельности определенным требованиям;

4) универсальная процедура, результат которой может быть использован для самых разнообразных целей в работе с персоналом, в том числе и в целях аттестации.

3. Основными целями оценки персонала являются:

- 1) административная, информационная и мотивационная цели;
- 2) корректировка всей работы с персоналом;
- 3) установление и поддержание необходимого уровня производительности труда в организации;
- 4) стимулирование процесса развития и обучения работников.

4. Предметом оценки персонала являются:

- 1) организация труда на конкретных рабочих местах;
- 2) оплата труда и стимулирование работников;
- 3) **личные качества работника и трудовой процесс;**
- 4) **результативность трудовой деятельности работников организации.**

5. Субъектами оценки персонала являются:

- 1) линейные руководители;
- 2) специалисты службы управления человеческими ресурсами;
- 3) коллеги и сослуживцы, независимые эксперты, специалисты центра оценки персонала;
- 4) **все ответы верны.**

6. Квалификационные критерии оценки персонала ИСПОЛЬЗУЮТ:

- 1) для стимулирования желательного поведения, учитывая специфику определенного рабочего места, требования менеджеров;
- 2) при отборе работников на соответствующие рабочие места, служебном продвижении;
- 3) при оценке уровня выполняемых заданий, профессиональной пригодности работника, а также при установлении заработной платы, вознаграждений и премий, принятии решений относительно служебного продвижения, понижении в должности и увольнении;
- 4) **при отборе работников, особенно руководителей, определении нужд в обучении, повышении квалификации работников, принятии решений относительно их перемещении (прежде всего на высшие должности).**

7. Личностные критерии оценки персонала ИСПОЛЬЗУЮТ:

- 1) при оценке уровня выполняемых заданий, профессиональной пригодности работника, а также при установлении заработной платы, вознаграждений и премий, принятии решений относительно служебного продвижения, понижении в должности и увольнении;
- 2) при отборе работников, особенно руководителей, определении нужд в обучении, повышении квалификации работников, принятии решений относительно их перемещении (прежде всего на высшие должности);
- 3) **при отборе работников на соответствующие рабочие места, служебном продвижении;**
- 4) при оценке уровня выполняемых заданий, профессиональной пригодности работника, а также при установлении заработной платы, вознаграждений и премий, принятии решений относительно служебного продвижения, понижении в должности и увольнении.

8. Последовательность процесса оценки персонала объединяет такие этапы: 1. определение критериев оценки персонала; 2. сравнение фактических результатов с фактическими; 3. обязательное обсуждение результатов оценки с работником; 4. определение объекта анализа и оценки; 5. принятие решения по результатам оценки персонала в сфере мотивационных, квалификационных, административных и других вопросов; 6. измерение фактически достигнутого уровня выполнения по всем заранее установленным

стандартам. Их правильная последовательность такова:

- 1) 1; 2; 5; 3; 6; 4;
- 2) 2; 4; 5; 3; 4; 6;
- 3) **4; 1; 6; 2; 3; 5;**
- 4) 3; 1; 5; 2; 3; 6.

9. По способу измерения оцениваемой информации методы оценки персонала подразделяются на:

- 1) прогностические и практические;
- 2) методы выявления показателей (методы сбора информации) и методы измерения показателей;
- 3) традиционные и нетрадиционные;
- 4) **качественные, количественные и комбинированные.**

10. Традиционные методы оценки персонала – это:

- 1) **методы, сфокусированные на отдельном работнике вне организационного контекста и основываются на субъективном мнении руководителя или окружающих;**
- 2) методы, основанные на оценке сотрудников в рамках группового взаимодействия, где в результате имитации конкретной деятельности они могут полностью раскрыть себя и свои способности;
- 3) методы, позволяющие оценить практическую деятельность работника по достигнутым результатам;
- 4) методы, с помощью которых производится оценка работника согласно его чертам характера, личным качествам, основным характеристикам его поведения на работе.

11. Нетрадиционные методы оценки персонала – это:

- 1) методы, позволяющие оценить практическую деятельность работника по достигнутым результатам;
- 2) методы, с помощью которых производится оценка работника согласно его чертам характера, личным качествам, основным характеристикам его поведения на работе.
- 3) **методы, основанные на оценке сотрудников в рамках группового взаимодействия, где в результате имитации конкретной деятельности они могут полностью раскрыть себя и свои способности;**
- 4) методы, с помощью которых оцениваются результаты работы и степень достижения целей, стоящих перед работником.

Тема 2. Аттестация персонала

1. Аттестация персонала – это:

- 1) **комплекс систематической кадровой оценки трудовой деятельности работников, которая осуществляется в унифицированной форме через равные промежутки времени;**
- 2) **периодическая оценка персонала, состоящая в определении**

соответствия знаний и квалификации работников занимаемым ими местам;

3) универсальная процедура, результат которой может быть использован для самых разнообразных целей в работе с персоналом, в том числе и в целях аттестации;

4) процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

2. Аттестацию проводят чаще всего раз в:

- 1) год;
- 2) два года;
- 3) три года;
- 4) четыре года.

3. Аттестация имеет большое значение и тот факт, что она способствует повышению эффективности системы стимулирования труда за счет объективной увязки реального вклада работника с его материальным вознаграждением – это:

- 1) социально-экономическое значение аттестации;
- 2) организационно-производственное значение;
- 3) социально-психологическое значение;
- 4) организационно-административное значение.

4. Принцип аттестации, который указывает на то, что ее прохождение должно быть обязательным для всех категорий работников, кроме тех, кто не подлежит аттестации – именуется:

- 1) гласность;
- 2) комплексность;
- 3) **всеобщность;**
- 4) объективность.

5. Принцип аттестации, который указывает на то, что должна оцениваться вся совокупность важнейших факторов, определяющих эффективность деятельности на данном конкретном рабочем месте – именуется:

- 1) **комплексность;**
- 2) дифференциация оценок;
- 3) системность;
- 4) всеобщность.

6. Принцип аттестации, который указывает на то, что аттестация должна проводиться регулярно, через определенные промежутки времени, за исключением внеочередных аттестаций – именуется:

- 1) комплексность;
- 2) **систематичность;**
- 3) всеобщность;
- 4) объективность.

7. Аттестация, производимая с определенной периодичностью, являющаяся обязательной для всех сотрудников называется:

- 1) аттестацией для продвижения по службе;
- 2) систематической;
- 3) аттестацией по истечении испытательного срока;
- 4) обязательной аттестацией.

8. Аттестация, целью которой служит получения документированного вывода, а также аргументированных рекомендаций по дальнейшему служебному использованию аттестуемого, называется:

- 1) систематической;
- 2) аттестацией для продвижения по службе;
- 3) аттестацией по истечении испытательного срока;
- 4) обязательной аттестацией.

9. Аттестации подлежат такие категории работников организации:

- 1) беременные женщины;
- 2) лица, проработавшие в занимаемой должности более одного года;
- 3) работники, достигшие пенсионного возраста;
- 4) женщины, вышедшие на работу после отпуска по уходу за ребенком.

10. Определение основных целей аттестации составляет содержание ее:

- 1) первого этапа;
- 2) второго этапа;
- 3) третьего этапа;
- 4) четвертого этапа.

Тема 3. Традиционные методы оценки персонала

1. Метод исследования личности, групп людей, базирующийся на анализе их профессионального пути, профессиональных биографий – это:

- 1) биографический метод;
- 2) метод наблюдения;
- 3) метод ранжирования;
- 4) метод шкалирования.

2. Метод сбора первичных эмпирических данных, который заключается в непосредственном восприятии (визуальном, слуховом) и регистрации значимых социальных процессов, явлений, событий, подвергающихся контролю и проверке – это:

- 1) анкетирования;
- 2) метод наблюдения;
- 3) метод интервью;
- 4) метод шкалирования.

3. Какой вид интервью содержит структурированный перечень

вопросов, разработанных относительно опыта или способностей в определенных областях или применительно к критериям, связанным с работой?

- 1) биографическое интервью;
- 2) проективное интервью;
- 3) ситуационное интервью;
- 4) поведенческое интервью.

4. Какой вид интервью основан на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают сотруднику/кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа?

- 1) ситуационное интервью;
- 2) поведенческое интервью;
- 3) проективное интервью;
- 4) биографическое интервью.

5. Какой метод оценки персонала предусматривает постоянную фиксацию удачных и нежелательных случаев исполнения обязанностей каждым подчинённым?

- 1) метод управления по целям;
- 2) метод критических случаев;
- 3) метод ранжирования;
- 4) метод коэффициентов.

6. Когда сотрудников надо сравнить по определенному показателю, например, такому как дисциплина или самостоятельность используют:

- 1) прямое ранжирование;
- 2) альтернативное ранжирование;
- 3) чередующееся ранжирование;
- 4) парное сравнение.

7. Данный метод оценки персонала используют для исключения оценочных ошибок центральной тенденции и снисходительности:

- 1) балльный метод оценки;
- 2) метод коэффициентов;
- 3) метод заданного распределения;
- 4) метод ранжирования.

8. Сущность данного метода состоит в составлении списка заданий работнику и учете затраченного на каждое задание времени:

- 1) метод заданного распределения;
- 2) метод дневников;
- 3) метод ранжирования;
- 4) метод коэффициентов.

9. Данная шкала позволяет классифицировать свойства или объекты и представляет собой перечень их характеристик:

- 1) **номинальная шкала;**
- 2) порядковая шкала;
- 3) интервальная шкала;
- 4) шкала отношений.

10. Данная шкала позволяет упорядочить проявление какого-либо качества работника или критерия его оценки от большего к меньшему или наоборот:

- 1) интервальная шкала;
- 2) **порядковая шкала;**
- 3) шкала отношений;
- 4) номинальная шкала.

Тема 4. Современные методы оценки персонала

1. Традиционный тип «ассесмент центров» предназначен для:

- 1) для создания условий для развития персонала;
- 2) **диагностики компетенций персонала;**
- 3) объединения в команду в одну команду руководителей разного звена и специалистов;
- 4) прогноза развития организации, определения стратегии дальнейших действий и направления трудовой деятельности компании

2. Стратегический тип «ассесмент центров» предназначен для:

- 1) **прогноза развития организации, определения стратегии дальнейших действий и направления трудовой деятельности компании;**
- 2) объединения в команду в одну команду руководителей разного звена и специалистов;
- 3) для создания условий для развития персонала;
- 4) диагностики компетенций персонала.

3. Метод получить информацию о деловых качествах сотрудника от всех, с кем он взаимодействует по работе (руководителей, подчиненных, коллег, иногда даже клиентов), и сравнить полученную информацию с самооценкой сотрудника называется:

- 1) методом наблюдения;
- 2) методом «ассесмент центров»;
- 3) методом критических случаев;
- 4) **методом оценки 360 градусов.**

4. При использовании физиогномических методов оценки личности лицо человека должно находиться на расстоянии:

- 1) 20-50 см;
- 2) 30-70 см;
- 3) **50-100 см;**
- 4) 1-1,5 м.

5. Об интеллекте, чувствительности, уравновешенности и

рассудительности свидетельствует:

- 1) продолговатый тип лица;
- 2) треугольный тип лица;
- 3) трапецевидный тип лица;
- 4) круглый тип лица.

6. Данный тип лица присущ высоко одарённым и чувствительным людям с тонко выраженной интуицией:

- 1) круглый тип лица;
- 2) **треугольный тип лица;**
- 3) продолговатый тип лица;
- 4) трапецевидный тип лица.

7. Данный тип лица указывает на человека сурового, мужественного, энергичного и динамичного, стремящегося к лидерству:

- 1) круглый тип лица;
- 2) треугольный тип лица;
- 3) продолговатый тип лица;
- 4) **квадратный тип лица.**

8. Наклон почерка около 50-60 градусов вправо свойственен:

1) для левшей. Здесь имеет место больший контроль за своими эмоциями. Скрытность, характерная для этого человека, может сочетаться с большой чувственностью, которая может быть открыта только самым близким людям.

2) для человека, которого можно охарактеризовать как открыто выражающего чувства. В то же время его нельзя назвать импульсивной личностью. Для него все же свойственно умение контролировать свои эмоции в напряженных ситуациях. Такой человек обычно имеет хорошо развитые потребности в общении и одиночество его обычно тяготит;

3) для человека, у которого характерно преобладание контроля разума над эмоциями. Этот человек скрытен и старается рационально оценивать свои поступки;

4) **любвеобильной натуре с сильным стремлением к общению. Такой человек более вероятно будет стремиться выставить свои чувства напоказ, чем подавлять их внутри себя.**

9. Незначительный наклон почерка влево характерен:

1) любвеобильной природы с сильным стремлением к общению. Такой человек более вероятно будет стремиться выставить свои чувства напоказ, чем подавлять их внутри себя;

2) для человека, у которого характерно преобладание контроля разума над эмоциями. Этот человек скрытен и старается рационально оценивать свои поступки;

3) для человека, которого можно охарактеризовать как открыто выражающего чувства. В то же время его нельзя назвать импульсивной личностью. Для него все же свойственно умение контролировать свои эмоции в напряженных ситуациях. Такой человек обычно имеет хорошо развитые

потребности в общении и одиночество его обычно тяготит;

4) для левшей. Здесь имеет место большой контроль за своими эмоциями. Скрытность, характерная для этого человека, может сочетаться с большой чувственностью, которая может быть открыта только самым близким людям.

10. Мелкие буквы в почерке человека говорят о том, что перед нами:

1) экспансивный, в некоторых случаях агрессивный человек. Обычно такой почерк свидетельствует об отвращении к подчиненной роли;

2) человек исключительно скрытный, любящий проводить время в одиночестве;

3) человек, способный по какому-то одному направлению в делах, мыслях, привязанностях. Это сдержанный, неагрессивный человек;

4) что личность способна повелевать и привлекать к себе других людей. Такие люди склонны к романтике.

Тема 5. Теоретические основы психодиагностики

1. Психодиагностика как научно-практическая дисциплина сформировалась в:

1) в XVIII веке;

2) в середине XVIII – начале XIX века;

3) **конце XIX - начале XX века;**

4) в середине – конце XX века.

2. Оценка психологического состояния при помощи системы тестов называется:

1) психодиагностика;

2) психологический эксперимент;

3) диагноз;

4) измерение.

3. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра относится к одной из названных групп:

1) тесты личности;

2) тесты интеллекта;

3) **тесты действия;**

4) тесты достижений.

4. Шкала измерения интеллекта Векслера относится к одной из названных групп:

1) **тесты способностей;**

2) тесты достижений;

3) ситуационные тесты;

4) тесты действия.

5. Опросник Шмишека относится к одной из названных групп:

1) ситуационные тесты;

2) тесты достижений;

- 3) личностные опросники и анкеты;
- 4) тесты способностей.

6. Для оценки коммуникативных качеств личности используют такие опросники:

- 1) Тест «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС) (В. В. Сиявский, В. А. Федорошин);
- 2) Опросник «Методика социально-психологической самооаттестации коллектива» (Р. С. Немов, 1982);
- 3) Шкала проявления тревожности (MAS) (Ж. Тейлор, 1953)
- 4) Личностный опросник Айзенка.

7. Для исследования мотивационной сферы человека используют такие опросники:

- 1) Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) (оценка направленности личности) (Е. А. Климов, 1972);
- 2) Опросник Кейрси - оценивание типичных способов поведения и личностных характеристик (1995);
- 3) «Прогрессивные матрицы» (Дж. К. Равен, 1936);
- 4) Шкала мотивации достижения (AMS) (Т. Гесьме, Р. Нигард, 1970)

8. Тесты способностей показывают:

- 1) уровень предшествующей подготовки;
- 2) степень вклада наследственности в способности;
- 3) возможности успеха в той или иной области;
- 4) общий уровень умственных способностей.

9. Какие тесты предназначены для оценки уровня развития мышления человека и его отдельных когнитивных процессов?

- 1) личностные;
- 2) интеллектуальные;
- 3) межличностные;
- 4) тесты достижений.

10. В психодиагностике данный подход заключается в диагностике на основе анализа особенностей взаимодействия с внешне нейтральным, обезличенным материалом, который из-за неопределенности становится объектом проекции:

- 1) объективный подход;
- 2) проективный подход;
- 3) субъективный подход;
- 4) все ответы верны.

Тема 6. Психодиагностика интеллекта

1. В структурно-генетическом подходе Ж. Пиаже интеллект трактуется как:

- 1) набор когнитивных операций;

2) как универсальная психическая способность, в основе которой может лежать генетически обусловленное свойство нервной системы перерабатывать информацию с определенной скоростью и точностью;

3) высший способ уравнивания субъекта со средой, характеризующийся универсальностью;

4) нет верного ответа.

2. Понятие «интеллект» как объект научного исследования было введено в психологию:

1) Ж. Пиаже;

2) Ч. Спирменом;

3) Г. Айзенком;

4) Ф. Гальтоном.

3. Диагностическая цель теста Г. Айзенка «Определение общих способностей» - :

1) оценка уровня IQ, коэффициента интеллекта и уровня умственных способностей, а также логичности мышления;

2) оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением;

3) определение интегрального показателя общих способностей;

4) определение способностей к точным наукам.

4. Тест Г. Айзенка «Определение общих способностей» предназначен для:

1) детей школьного возраста;

2) для лиц в возрасте 18-35 лет;

3) для грамотного человека в возрасте от 18 до 50-60 лет, у которого IQ чуть выше среднего и за плечами курс средней школы;

4) для лиц в возрасте 14-25 лет, у которых закончена начальная школа.

5. Диагностическая цель теста Равена - :

1) оценка уровня IQ, коэффициента интеллекта и уровня умственных способностей, а также логичности мышления;

2) определение интегрального показателя общих способностей;

3) определение способностей к точным наукам;

4) оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением.

6. Диагностическая цель краткого ориентировочного теста В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика - :

1) определение интегрального показателя общих способностей;

2) определение способностей к точным наукам;

3) оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением.

7. Интеллект – это:

1) умственные способности человека;

2) способность к осуществлению процесса познания и к эффективному решению проблем, в частности при овладении новым кругом жизненных задач;

3) способность адаптироваться к новым условиям;

4) ведущее, стержневое качество не только когнитивного, но и целостного личностного развития.

8. Отождествляли интеллект и способность к обучению:

1) А. Бине и Ч. Спирмен;

2) Л. Термен, Дж. Петерсон;

3) Р. Торндайк;

4) А. Дженсен, Э. Кант, Р. Стернберг, Г. Саймон.

9. Понимание интеллекта как способности оперировать абстрактными отношениями и символами разделяли:

1) Л. Термен;

2) Р. Торндайк;

3) А. Дженсен, Э. Кант, Р. Стернберг, Г. Саймон;

4) Г. Пинтнер, Л. Терстоун, Эд. Клапаред, Ж. Пиаже.

10. Представления об интеллекте как о компьютерной программе разделяли:

1) Л. Термен, Дж. Петерсон;

2) А. Бине, Ч. Спирмена, С. Колвин, Г. Вудроу;

3) А. Дженсен, Э. Кант, Р. Стернберг, Г. Саймон;

4) Г. Пинтнер, Л. Терстоун, Эд. Клапаред, Ж. Пиаже.

Тема 7. Психодиагностика личности

1. Биологически обусловленные особенности функционирования нервной системы составляют сущность понятия:

1) характер;

2) направленность;

3) темперамент;

4) способности.

2. Способы поведения человека и его отношение к окружающему миру составляют сущность понятия:

1) способности;

2) характер;

3) темперамент;

4) направленность.

3. Характеристика, влияющая на то, насколько хорошие перспективы в овладении каким-то видом деятельности человек имеет или сколько времени потратит на это составляет сущность понятия:

1) способности;

2) характер;

- 3) направленность;
- 4) темперамент.

4. 16-факторный опросник разработал:

- 1) Векслер;
- 2) Айзенк;
- 3) Кетелл;
- 4) Роршах.

5. 16-факторный опросник Кетелла имеет такие модификации в зависимости от контингента опрашиваемых:

- 1) от 6 до 8 лет;
- 2) от 8 до 12 лет; от 12 до 18 лет;
- 3) от 18 лет и старше;
- 4) все ответы верны.

6. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека «Методика изучения акцентуаций личности» содержит:

- 1) 5 шкал;
- 2) 7 шкал;
- 3) 10 шкал;
- 4) 12 шкал.

методика рассчитана на людей в возрасте от 14 лет и старше, без ограничений по образовательным, социальным и профессиональным признакам.

7. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека «Методика изучения акцентуаций личности» предназначен для людей:

- 1) от 6 до 12 лет
- 2) от 18 лет и старше при наличии общего среднего образования;
- 3) от 25 лет и старше при наличии базового высшего образования;
- 4) от 14 лет и старше, без ограничений по образовательным, социальным и профессиональным признакам.

8. К акцентуации характера по опроснику К. Леонгарда – Н. Шмишека «Методика изучения акцентуаций личности» относятся:

- 1) демонстративный;
- 2) циклотимический;
- 3) застревающий;
- 4) эмотивный.

9. К акцентуации темперамента по опроснику К. Леонгарда – Н. Шмишека «Методика изучения акцентуаций личности» относятся:

- 1) педантичный;
- 2) тревожно-боязливый;
- 3) аффективный;
- 4) гипертимический.

10. Теоретическую основу личностного опросника Г. Айзенка (EPI) составляют понятия:

- 1) «экстраверсия», «интроверсия» и «нейротизм»;
- 2) акцентуации личности;
- 3) свойств личности, установок и интересов;
- 4) коммуникативных и организаторские способностей личности.

Тема 8. Проективная диагностика личности

1. Проективные тесты и методики отличаются от объективных и стандартизированных тем, что:

- 1) не могут давать объективных и надежных результатов;
- 2) результаты по тесту не поддаются никакой формализации;
- 3) интерпретация результатов по тесту зависит от компетентности и уровня квалификации психодиагноста;
- 4) все ответы верны.

2. Первое описание процесса проекции в ситуации со стимулами, допускающими их различную интерпретацию, принадлежит:

- 1) Юнгу;
- 2) Г. Мюррею;
- 3) Роршаху;
- 4) Л. Франку.

3. Экспрессивные проективные методики основаны на:

- 1) выборе испытуемым объекта из стимульного материала (карточек или картинок разного содержания);
- 2) использовании разнообразных тестов, основанных на том, что испытуемый интерпретирует (объясняет) те или иные ситуации, изображенные на картинках
- 3) оценке особенностей и состояния индивида психологом на основании произвольных оговорок, опечаток, ошибок при письме или неправильно построенных речевых конструкций
- 4) проявлении эмоций в деятельности (экспрессии).

4. В проективных методиках данного типа испытуемым предлагается наделить смыслом абстрактные изображения:

- 1) конститутивные методики;
- 2) аддиктивные методики;
- 3) рефрактивные методики;
- 4) конструктивные методики.

5. Данный тест основан на предположении о том, что выбор цвета отражает нередко направленность испытуемого на определенную деятельность, настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности:

- 1) ассоциативный тест «Куб в пустыне»;
- 2) тест Люшера;

- 3) проективный графический тест «Дерево»;
- 4) проективная методика «Несуществующее животное».

6. Проективная методика исследования личности «Несуществующее животное» предложена:

- 1) М.З. Друкаревичем;
- 2) Люшером;
- 3) Роршахом;
- 4) Э. Жюккертом.

7. В ассоциативном тесте «Куб в пустыне» на сформированный внутренний мир указывает:

- 1) твердое состояние куба;
- 2) мягкое состояние куба;
- 3) жидкое состояние куба;
- 4) газообразное состояние куба.

8. Изображение рисунка дерева в крайней левой части листа при интерпретации рисунка по проективному графическому тесту «Дерево» показывает:

- 1) желание независимости в пределах покровительствующего окружения;
- 2) депрессивные переживания, которые компенсируются возбуждением и могут отчетливо не проявляться в поведении, трансформируясь в хаотичность, беспорядочность эмоциональных реакций;
- 3) амбивалентную связь с прошлым, с матерью, с тем, что переживается в воображении;
- 4) ощущение покинутости, депрессивности, собственной ненужности, бесполезности, самообвинение.

9. По Максү Люшеру характеристика цветов включает такие основные цвета:

- 1) синий, сине-зеленый;
- 2) фиолетовый, коричневый;
- 3) черный, нулевой;
- 4) оранжево-красный, светло желтый.

10. По Максү Люшеру характеристика цветов включает такие дополнительные цвета:

- 1) фиолетовый, коричневый;
- 2) синий, сине-зеленый;
- 3) черный, нулевой;
- 4) оранжево-красный, светло желтый.

Тема 9. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности службы управления персоналом

1. За показатель социальной эффективности "Качество труда персонала" несут ответственность:

- 1) отдел кадров
- 2) главный инженер
- 3) зам. директора по кадрам
- 4) начальник цеха (участка)
руководители всех подразделений

2. Результаты деятельности подразделений управления персоналом характеризуют следующие показатели:

- 1) ритмичность выпуска продукции
- 2) производительность труда
- 3) сокращение случаев травматизма
- 4) снижение текучести кадров
- 5) снижение потерь рабочего времени

3. К показателям оценки экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) степень удовлетворенности работой в данной организации
- 2) текучесть кадров
- 3) затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника
- 4) отношение бюджета подразделения управления персоналом к численности обслуживаемого персонала
уровень абсентеизма

4. К показателям оценки степени укомплектованности кадрового состава, характеризующим эффективность деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) соответствие численности работников числу рабочих мест
- 2) текучесть кадров
- 3) соотношение издержек, необходимых для обеспечения организации квалифицированной рабочей силой соответствующего количества и качества, и полученных результатов деятельности
- 4) соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом
- 5) показатели качества продукции

5. К показателям оценки степени удовлетворенности работников, характеризующим эффективность деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) количество жалоб работников
- 2) уровень производственного травматизма
- 3) степень удовлетворенности работой в данной организации
- 4) степень удовлетворенности деятельностью подразделений управления персоналом
- 5) текучесть кадров

6. К косвенным показателям оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) степень удовлетворенности работой в данной организации

- 2) соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом
- 3) количество жалоб работников
- 4) уровень производственного травматизма
- 5) уровень абсентеизма

**Комплект творческих задач
по дисциплине «Оценка персонала» для текущего контроля в семестре**

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

Творческая задача 1

Провести самодиагностику ригидности по ниже приведенной методике.

Диагностическая цель. Методика предназначена для диагностики ригидности. Ригидность является чертой личности, единодушно относимой психологами к числу наиболее важных. Она представляет собой затрудненность (вплоть до полной неспособности) в изменении намеченной человеком программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки. Или, иначе говоря, ригидность — тенденция к сохранению своих установок, стереотипов, способов мышления, неспособность изменить личную точку зрения

Методика представляет собой перечень утверждений, с которыми испытуемый может согласиться или нет.

Инструкция. Оцените утверждения с позиции «согласия».

Текст опросника

№	Содержание утверждений	Да	Нет
1	Полезно читать книги, в которых содержится мысли, противоположенные моим собственным		
2	Меня раздражает, когда отвлекают от важной работы (например, просят совета)		
3	Праздники нужно отмечать с родственниками		
4	Я могу быть в дружеских отношениях с людьми, чьи поступки не одобряю		
5	В игре я предпочитаю выигрывать		
6	Когда я опаздываю куда-нибудь, я не в состоянии думать ни о чем другом, кроме как скорее доехать		
7	Мне труднее сосредоточиться, чем другим		
8	Я много времени уделяю тому, чтобы все вещи лежали на своих местах		
9	Я очень напряженно работаю		
10	Неприличные шутки не редко вызывают у меня смех		
11	Уверен, что за моей спиной про меня говорят		
12	Меня легко переспорить		
13	Я предпочитаю ходить известными маршрутами		
14	Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга		
15	Временами мои мысли проносятся быстрее, чем я успеваю их высказать		
16	Бывает, что чья-то нелепая оплошность вызывает у меня смех		
17	Бывает, что мне в голову приходят плохие слова, часто даже ругательства, я не могу от них никак избавиться		
18	Я уверен, что в моем отсутствии обо мне говорят		
19	Я спокойно выхожу из дома, не беспокоясь о том, заперта ли дверь,		

	выключен ли свет, газ и т.п.		
20	Самое трудное для меня в любом деле это начало		
21	Я, практически всегда, сдерживаю свои обещания		
22	Нельзя строго осуждать человека, нарушающего формальные правила		
23	Мне часто приходилось, выполнив распоряжения людей, гораздо меньше знающих, чем я		
24	Я не всегда говорю правду		
25	Мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе		
26	Кое-кто настроен против меня		
27	Я люблю доводить начатое до конца		
28	Я всегда стараюсь не откладывать на завтра то, что можно сделать сегодня		
29	Когда я иду или еду по улице, я часто подмечаю изменения в окружающей обстановке - подстриженные кусты, новые рекламные щиты и т. д.		
30	Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение		
31	Иногда знакомые подшучивают над моей аккуратностью и педантичностью		
32	Если я не прав, я не сержусь		
33	Обычно меня настораживают люди, которые относятся ко мне дружелюбнее, чем я ожидал		
34	Мне трудно отвлечься от начатой работы даже ненадолго		
35	Когда я вижу, что меня не понимают, я легко отказываюсь от намерения доказать что-либо		
36	В трудные моменты я умею позаботиться о других		
37	У меня тяга к перемене мест, я счастлив, когда брожу где-нибудь или путешествую		
38	Мне нелегко переключиться на новое дело, но потом, разобравшись, я справляюсь с ним лучше других		
39	Мне нравился деятельно изучать то, чем я занимаюсь		
40	Мать или отец заставляли подчиняться меня даже тогда, когда я считал это неразумным		
41	Я умею быть спокойным и даже немного равнодушным при виде чужого несчастья		
42	Я легко переключаюсь с одного дела на другое		
43	Из всех мнений по спорному вопросу только одно является действительно верным		
44	Я люблю доводить свои умения и навыки до автоматизма		
45	Меня легко увлечь новыми затеями		
46	Я пытаюсь добиться своего наперекор обстоятельствам		
47	Во время монотонной работы я невольно начинаю изменять способ действия, даже если это порой ухудшает ее результат		
48	Люди порой завидуют моему терпению и дотошности		
49	На улице, в транспорт я часто разглядываю окружающих людей		
50	Если бы люди не были настроены против меня, я бы достиг в жизни гораздо большего		

За каждое совпадение с шифром проставьте себе 1 балл.

«Нет»: 1, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 18, 20, 23, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 48, 50.

«Да»: 2, 3, 5, 7, 10, 12, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 32, 35, 36, 37, 41, 42, 45, 47, 49.

Интерпретация результатов

0-13 баллов – свидетельствуют о мобильности испытуемого;

14-27 баллов – испытуемый проявляет черты ригидности;

28-40 баллов – позволяют говорить о ригидности.

Творческая задача 2

Составить схему системы оценки персонала. Описать взаимосвязи между элементами системы, проанализировать сущность каждого элемента.

Творческая задача 3

Провести самодиагностику личности по методике С.А. Будасси.

Методика С.А. Будасси позволяет проводить количественное исследование самооценки личности, то есть ее измерение. В основе данной методики лежит способ ранжирования.

Инструкция. Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых Вам необходимо выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (назовем ее «мой идеал») в Вашем представлении. Естественно, что в этом ряду могут найти место и негативные качества.

Текст методики

1. Аккуратность	17. Легковерие	33. Педантичность
2. Беспечность	18. Медлительность	34. Радушие
3. Вдумчивость	19. Мечтательность	35. Развязность
4. Восприимчивость	20. Мнительность	36. Рассудительность
5. Вспыльчивость	21. Мстительность	37. Самокритичность
6. Гордость	22. Надежность	38. Сдержанность
7. Грубость	23. Настойчивость	39. Справедливость
8. Гуманность	24. Нежность	40. Сострадание
9. Доброта	25. Нерешительность	41. Стыдливость
10. Жизнерадостность	26. Несдержанность	42. Практичность
11. Заботливость	27. Обаяние	43. Трудолюбие
12. Завистливость	28. Обидчивость	44. Трусость
13. Застенчивость	29. Осторожность	45. Убежденность
14. Злопамятность	30. Отзывчивость	46. Увлеченность
15. Искренность	31. Подозрительность	47. Черствость
16. Капризность	32. Принципиальность	48. Эгоизм

Из двадцати отобранных свойств личности Вам необходимо построить эталонный ряд d_1 в протоколе исследования, где на первых позициях располагаются наиболее важные, с Вашей точки зрения, положительные свойства личности, а последними – наименее желательные, отрицательные (20-й ранг – наиболее привлекательное качество, 19-й – менее и т. д. вплоть до 1 ранга). Следите, чтобы ни одна оценка-ранг не повторялась дважды.

незначительную связь (или ее отсутствие) между представлениями человека о качествах своего идеала и о реальных качествах. Такой показатель может быть обусловлен и несоблюдением испытуемым инструкции, но если она выполнялась, то низкие показатели означают нечеткое и недифференцированное представление человеком о своем идеальном Я и Я реальном. Значение коэффициента корреляции от +0,38 до +1 - свидетельство наличия значимой положительной связи между Я идеальным и Я реальным. Это можно трактовать как проявление адекватной самооценки или, при r от +0,39 до +0,89, как тенденция к завышению. Значения же от +0,9 до +1 часто выражают неадекватно завышенное самооценивание. Значение коэффициента корреляции в интервале от -0,38 до -1 говорит о наличии значимой отрицательной связи между Я идеальным и Я реальным (отражает несоответствие или расхождение представлений человека о том, каким он хочет быть, и тем, какой он в реальности). Это несоответствие предлагается интерпретировать как заниженную самооценку. Чем ближе коэффициент к -1, тем больше степень несоответствия.

В предложенной методике исследования самооценки ее уровень и адекватность определяются как отношение между Я идеальным и Я реальным. Представления человека о самом себе, как правило, кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или на субъективном мнении, являются ли они истинными или ложными. Качества, которые человек приписывает самому себе, далеко не всегда адекватны. Процесс самооценивания может происходить двумя путями: 1) путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности и 2) путем сравнения себя с другими людьми. Однако независимо от того, лежат ли в основе самооценки собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно-заданные стандарты, самооценка всегда носит субъективный характер; при этом ее показателями могут выступать адекватность и уровень.

Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе объективным основаниям этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных и идеальных, или желаемых, представлений о себе. Адекватную самооценку (с тенденцией к завышению) можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая самооценка (с тенденцией к занижению), наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности.

В процессе формирования Самооценки важную роль играет сопоставление образов реального Я и Я идеального. Поэтому тот, кто достигает в реальности характеристик, соответствующих идеалу, будет иметь высокую самооценку. Если же человек «эффективно» рефлексировывает разрыв между этими характеристиками и реальностью своих достижений, его самооценка, по всей вероятности, будет низкой.

Самооценка и отношение человека к себе тесно связаны с уровнем притязаний, мотиваций и эмоциональными особенностями личности. От самооценки зависит интерпретация приобретенного опыта и ожидания человека относительно самого себя и других людей.

Отчет по результатам исследования особенностей самооценки

Проинтерпретируйте индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки, используя для этого таблицу.

Индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки

Уровни выраженности показателей самооценки		Проявления самооценки		
		в обыденном поведении	в общении в студенческой группе (трудовом коллективе)	в учебной (профессиональной) деятельности
От 4 - 1,0 до + 0,85	Самооценка высокая Неадекватная			
От + 0,84 до + 0,53	Самооценка высокая Адекватная			
От + 0,52 до -0,1	Самооценка средняя Адекватная			
От -0,09 до -0,32	Самооценка низкая Адекватная			
От -0,33 до -1,0	Самооценка низкая Неадекватная			

Характеристика поведения личности в зависимости от ее самооценки

Люди с завышенной самооценкой гипертрофированно оценивают свои достоинства, ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Здоровые качества личности: достоинство, гордость, самолюбие - перерождаются в высокомерие, тщеславие, эгоцентризм. Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают чрезмерную самоуверенность. Развитие излишней самоуверенности может выступать следствием соответствующего стиля воспитания в семье и школе. Незаслуженные похвалы и поощрения способствуют формированию у такого человека сознания исключительности, искаженного представления о собственных возможностях, необъективной оценки результатов своей деятельности. Самоуверенные люди не склонны к самоанализу. Вкупе с некритичностью мышления, недисциплинированностью, отсутствием необходимого самоконтроля это ведет к принятию ошибочных решений и осуществлению рискованных поступков. Дальнейшая утрата чувства необходимой осторожности отрицательно влияет на безопасность, надежность и эффективность всей жизнедеятельности человека. Отсутствие или недостаточная потребность в самосовершенствовании затрудняет включение их в процесс самовоспитания.

Люди с заниженной самооценкой обычно ставят перед собой более низкие цели, чем те, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач. При заниженной самооценке человек характеризуется другой крайностью, противоположной самоуверенности, - чрезмерной неуверенностью в себе. Неуверенность, часто объективно необоснованная, является устойчивым качеством личности и ведет к формированию у человека таких черт, как смирение, пассивность, «комплекс неполноценности». Это отражается и во внешнем виде человека: голова втянута в плечи, походка нерешительная, он хмур, неулыбчив. Окружающие иногда принимают такого человека за сердитого, злого, неконтактного и следствием этого становится изоляция от людей, одиночество.

Развитию неуверенности в себе могут способствовать и некоторые субъективные факторы: тип высшей нервной деятельности, черты темперамента и т. д.

Например, неуверенность выступает в качестве одной из характеристик тревожности. Преодоление неуверенности через процесс самовоспитания затруднено из-за неверия человека в свои возможности, перспективы и конечный результат.

Наиболее благоприятна адекватная самооценка, предполагающая равное признание человеком как своих достоинств, так и недостатков. В основе оптимальной самооценки, выражающейся через положительное свойство личности - уверенность, лежат необходимый опыт и соответствующие знания. Уверенность в себе позволяет человеку регулировать уровень притязаний и правильно оценивать собственные возможности применительно к различным жизненным ситуациям. Уверенного человека отличают решительность, твердость, умение находить и принимать логические решения, последовательно их реализовывать.

Уверенный человек критически относится к допущенным ошибкам, анализируя их причины, с тем, чтобы не повторить их вновь. Отсюда вывод: надо стремиться развивать у себя адекватную самооценку на основе самопознания.

Познав и оценив себя, человек может более сознательно, а не стихийно управлять своим поведением и заниматься самовоспитанием.

Творческая задача 4

Представьте в виде таблицы или схемы классификацию критериев оценки персонала.

Творческая задача 5

Представьте в виде таблицы или схемы классификацию методов оценки персонала.

Тема 2. Аттестация персонала

Творческая задача 1

Описание ситуации. Кадровое агентство «Горизонт» по заказу торговой компании «Успех» провело исследование на предмет удовлетворенности сотрудников компании системой аттестации. Аттестация персонала в компании проводится каждый год по классической схеме: сбор информации об аттестуемых, тестирование и аттестационное собеседование. Результаты исследования представлены в таблице.

Таблица

Результаты проведенной оценки системы аттестации, %

Не удовлетворены системой аттестации	78
Не считают существующую систему аттестации объективной	65
Считают аттестацию формальной и устаревшей	82
Считают систему аттестации бесперспективной	85
Считают необходимым совершенствовать существующую систему аттестации	87

Творческая задача 2

Составьте схему базовых принципов проведения аттестации руководителей, специалистов и инженерно-технических работников. Ниже приведен образец построения схемы.



Творческая задача 3

Распределите функции по проведению аттестации персонала между линейными руководителями и кадровыми службами:

1. Основываясь на корпоративной политике, разрабатывают общие принципы оценки персонала.
 2. Контролируют реализацию аттестационных процедур.
 3. Обрабатывают и анализируют данные.
 4. Консультируют по выделению существенных параметров оценки.
 5. Осуществляют хранение и использование кадровой информации (в частности, для формирования резерва и планирования карьеры).
 6. Участвуют в аттестационных процессах в качестве экспертов, готовят индивидуальные оценочные материалы (анкеты, характеристики, рекомендации) для аттестуемых.
 7. Обучают линейных менеджеров эффективной работе в рамках аттестационных процедур и собеседований
 8. Участвуют в работе аттестационных комиссий.
- Результаты решения задачи предоставьте в виде таблицы.

Таблица

Распределение функции по проведению аттестации персонала между линейными руководителями и кадровыми службами

Линейные руководители	Кадровые службы
1.	1.
2.	2.
...	...

Творческая задача 4

Представьте в виде схемы процедуру оценки персонала организации.

Творческая задача 5

Обоснуйте типичные ошибки при проведении аттестации.

Тема 3. Традиционные методы оценки персонала

Творческая задача 1

Составьте перечень деловых качеств инспектора отдела кадров. Представьте, что пятеро Ваших одноклассников (на выбор) в будущем претендуют на должность инспектора отдела кадров. Оцените их деловые качества по разработанному Вами перечню с помощью таких методов: анкетирования, ранжирования, балльный метод, метод парного сравнения.

Творческая задача 2

Определите рейтинг каждого Вашего одноклассника по таким личностным характеристикам как ответственность, дисциплинированность, самостоятельность, толерантность, методами прямого, альтернативного и чередующегося ранжирования, а также методом попарного сравнения.

Творческая задача 3

Разработайте перечень показателей для проведения балльной оценки деловых качеств руководителей организации. Результаты представьте в виде таблицы.

Таблица

Балльная оценка организаторских способностей руководителя кадровой службы организации

№ п/п	Показатель	Количество человек, проставивших баллы				
		1	2	3	4	5
1						
2						
...						

Творческая задача 4

Охарактеризуйте количественные методы оценки персонала. Ответ представьте в табличной форме.

Творческая задача 5

Охарактеризуйте качественные методы оценки персонала. Ответ представьте в табличной форме.

Тема 4. Современные методы оценки персонала

Творческая задача 1

Проведите самодиагностику по тесту «Сложные аналогии».

Диагностическая цель. Методика используется для выяснения того, насколько испытуемому доступно понимание сложных логических отношений и выделение абстрактных связей.

Процедура тестирования. В «Образце» расположены 6 пар слов, каждой из которых присущи определенные отношения, например, «Овца— стадо» — часть и целое, «Малина— ягода» — определение, «Море— океан» — различаются в количественном отношении и т. д. В части «Материал» расположены пары слов, принцип связи которых испытуемые должны сопоставить с одним из образцов, например, «Глава — роман» аналогично «Овца — стадо» (указать номер аналогичного образца: «Глава — роман» — 1).

Инструкция. «На бланке перед вами 20 пар, состоящих из слов, которые находятся между собой в логической связи. Напротив каждой пары 6 цифр, которые обозначают 6 типов логической связи. Примеры всех 6 типов и соответствующие им цифры приведены в таблице «Образец». Вы должны, во-первых, определить отношение между словами в паре. Затем подобрать наиболее близкую к ним по аналогии (ассоциации) пару слов из таблицы «Образец». И после этого в цифровом ряду обвести кружком ту из цифр, которая соответствует найденному в таблице «Образец» аналогу. Время выполнения задания — 3 минуты».

Образец:

Овца — стадо — 1 Малина — ягода — 2 Море — океан — 3 Свет — темнота — 4 Отравление — смерть — 5 Враг — неприятель — 6

Стимульный материал:

1. Испуг — бегство	11. Десять — число
2. Физика — наука	12. Праздность — безделье
3. Правильно — верно	13. Глава — роман
4. Грядка — огород	14. Покой — движение
5. Похвала — брань	15. Бережливость — скупость
6. Пара — два	16. Прохлада — мороз
7. Слово — фраза	17. Обман — недоверие
8. Бодрость — вялость	18. Пение — искусство
9. Свобода — независимость	19. Капля — дождь
10. Мечь — поджог	20. Радость — печаль

Обработка и анализ результатов. Проверить правильность ответов и уровень развития логического мышления по «ключу» (табл. 24).

Анализ результатов производится с помощью приведенных ниже таблиц.

Таблица 1

Ключ к методике «Сложные аналогии»

Предъявленные пары слов	Правильный ответ
Испуг — бегство	5
Физика — наука	2
Правильно — верно	6
Грядка — огород	1
Похвала — брань	4
Пара — два	6
Слово — фраза	1
Бодрость — вялость	4
Свобода — независимость	6
Мечь — поджог	5
Десять — число	2
Праздность — безделье	6
Глава — роман	1
Покой — движение	4

Бережливость — скупость	3
Прохлада — мороз	3
Обман — недоверие	5
Пение — искусство	2
Капля — дождь	1
Радость — печаль	4

Таблица 1

Уровень развития понятийного мышления по методике «Сложные аналогии»

Количество ошибок	Баллы	Уровень развития понятийного мышления
0	5	Очень высокий уровень логически-понятийного мышления, безошибочно «улавливается» логика понятий в своих и чужих рассуждениях
1	4	Хороший уровень, выше, чем у большинства людей, умеет логически четко выражать свои мысли в понятиях
2	3+	Хорошая норма большинства людей, редко бывают неточности в использовании понятий
3-4	3	Средняя норма, подчас допускаются ошибки, неточности в использовании понятий
5-6	3-	Низкая норма, часто «путано», неточно выражает свои мысли и неверно понимает чужие сложные рассуждения
7 и более	2	Ниже среднего уровня понятийного мышления, либо русский язык не является «родным», человек не различает разницы понятий

Творческая задача 2

Проведите физиогномическую оценку себя и одного из своих одноклассников, исходя из следующих рекомендаций.

Методические рекомендации к решению задачи

На лице человека отражены не только его конституционные черты, но и его жизненный опыт. На основании видимых внешних признаков можно сделать вывод не только о характере, но и о внутреннем состоянии человека. Чтение лица начинается с определения его формы, которая своим очертанием сходна с геометрическими фигурами: ромбом, квадратом, треугольником, овалом, трапецией или кругом.

Существует пять типичных форм лица, они выделены в сравнении с эталонной формой - овальным лицом, имеющим идеальные пропорции (длина в полтора раза больше ширины) и черты. Очертания лобной части, подбородка, скул – плавные. Такое лицо называют классическим, оно встречается крайне редко.

Продолговатое лицо (овальное и прямоугольное) свидетельствует об интеллекте, чувствительности, уравновешенности и рассудительности. Люди, имеющие такое лицо, обладают организаторскими способностями и ярко выраженной целеустремленностью.

Треугольное лицо присуще высоко одаренным и чувствительным людям с тонко выраженной интуицией. Отсутствие склонности к привязанности и преданности. Представители данного типа отличаются пылкостью, задорностью, упрямством, хитростью и скрытностью.

Трапецевидное лицо принадлежит людям интеллигентным, чувствительным, артистичным. Для представителей данного типа характерно дружелюбие, отсутствие качеств борца.

Круглое лицо характерно для людей добродушных, миролюбивых. Это оптимистичная и беспечная, весёлая и любезная натура. Представители типа отличаются гибким, но поверхностным умом, тщеславием и честолюбием.

Квадратное лицо указывает на человека сурового, мужественного, энергичного и динамичного, стремящегося к лидерству. Представители типа настойчивы, прямолинейны, бывают грубыми и жёсткими. Хорошая исполнительность делает их удобными сотрудниками.

Часто в лице соединяются две или три формы. В этом случае лицо следует отнести к той форме, черты которой в нём преобладают. Сначала определяют форму, затем делят и интерпретируют черты лица по зонам.

Зоны лица. Современная физиогномика делит лицо горизонтальными линиями на три примерно одинаковые зоны, трактует каждую в отдельности, затем в общем ансамбле.

Верхняя зона – лобная часть – рассказывает об унаследованных интеллектуальных способностях, духе и здоровье человека.

Лоб – знак юности и характера. Высокий квадратный свидетельствует о выдающихся качествах личности. Округлый ровный отличает человека сдержанного и спокойного. Округлый низкий не предвещает удачу в начале жизненного пути. Идеальный лоб свидетельствует о прекрасном состоянии духа и тела. Очень большой и бесформенный лоб означает склонность к лени и в то же время обширные умственные способности. Диоген и Сократ имели обширное чело, Геркулес и Ахиллес – небольшое. Низкий лоб, который по форме напоминает треугольник, характеризует невысокие интеллектуальные способности. У Гитлера лоб был низкий, но необыкновенно широкий, что свидетельствовало об уме и бесстрашии.

Линия волос. *Форма лежащего прямоугольника* – это лоб практиков (математиков, предпринимателей, менеджеров, инженеров). *Форма стоящего прямоугольника* – лоб учёного, чьи интересы ограничиваются узкой областью науки (руководитель исследовательской лаборатории). Одновременно широкий и высокий лоб – одаренность использования интеллектуального потенциала в течение всей жизни. Залысины по обеим сторонам лба – широкий кругозор и созидательный дух, артистизм, живость и подвижность, но порой противоречивый характер. *Изломанная линия* – признак способности к администрированию и изобретательности, указывает на человека с амбициями.

Если на лбу есть горизонтальные морщины, то перед вами личность умная и опытная. Одна горизонтальная морщина, если она расположена высоко, сулит удачу, а низко – возможные трудности в устройстве судьбы. Две морщины повествуют о вашем уме и инициативе, о способности добиваться поставленной цели, об удаче в предпринимательском деле и бизнесе. Три морщины сообщают о том, что судьба подарит хорошее положение в жизни, обещает успех. Прерывающиеся, короткие – свидетельствуют о слабом здоровье.

Средняя зона – от бровей до основания носа. Гармоничная сбалансированность этой зоны свидетельствует об упорядоченной психике, рассказывает о настроении, об экспрессии.

Нос имеет большое значение в физиогномике: говорит о развитии личности. Он, по заявлению Тамары Глобы, является индикатором силы, воли и энергии человека. Нос находится в эпицентре трёх зон и управляет годами от 41 до 50, когда в основном решается вопрос успеха и провала. Он должен гармонизировать с общим контуром лица и другими чертами. По китайской физиогномике нос отвечает за возможности и богатство.

Идеальным считается нос с прямой спинкой («львиный нос»), с закруглённым кончиком и красиво оформленными крыльями. Такой человек отличается мужеством, страстностью и напористостью. Принадлежит он натуре властной и сильной, преуспевающей во всех начинаниях.

Прямой нос сулит финансовый успех. Он свидетельствует о согласии воли и разума, о развитых умственных способностях. Большой нос – ключ к успеху и богатству, а большой, но мягкой формы принадлежит человеку сильному, но не активному. Если же нос твёрдый, то сила сочетается с активностью.

Глаза зеркально отражают душу человека, поэтому начинать читать лицо советуют с глаз. Большие глаза указывают на чувствительность, и ранимость души, нередко на мужество и даже на стремление к лидерству. Они все на виду, излучают больше обаяния. Люди, имеющие такие глаза, чаще смеются, любят обниматься, устраивать овацию в театре, шумно «болеть» во время спортивных состязаний.

Маленькие глаза принадлежат людям замкнутым, самодовольным и упрямым, подчас способным на спор, ссоры, истерики. Такие глаза можно встретить у хороших хирургов, экономистов, налоговых инспекторов, таможенников.

Посадка глаз: оба глаза на одной горизонтальной линии – благоприятный признак. Глаза, скошенные внешними углами вверх, принадлежат решительным и активным натурам (обозначают у мужчин решительность, у женщин неблагоразумие), у которых отсутствует критическое восприятие. Глаза, направленные внешними углами вниз, принадлежат людям критичным. Это инспектора, аудиторы, сыщики, тренеры, редакторы, корректоры.

Люди с широко расставленными глазами будут долго колебаться перед тем, как что-то сделать, они склонны к медлительности, ждут, когда ситуация разрешится сама собой. Они обладают широкой натурой и высокой толерантностью. Обратный физический признак – близко посаженные глаза – свидетельствует о противоположных качествах: низкой толерантности, вспыльчивости, требовательности, большей концентрированности. Люди с такими глазами стремятся немедленно навести порядок и расставить всё по своим местам. Те, у кого глаза симметрично посаженные, обладают кругозором, искренни и справедливы, честно выполняют возложенные на них обязанности, не перекладывая их на других.

Особое значение физиогномисты отводят блеску глаз, передающему внутреннюю жизненную силу человека. Люди с сильным характером смотрят в глаза собеседнику властно, прямо, неподвижно. Это «управляющий» взгляд создающих людей. Лишённые блеска глаза – признак пониженной энергии. Люди с такими глазами склонны к печали, подавленности, депрессии.

Нижняя зона – рот, челюсти, подбородок – даёт дополнительную информацию о характере, воле, темпераменте человека.

Рот – самый выразительный источник информации в нижней зоне лица. Физиогномика позволяет по форме и размеру рта определять внутреннюю энергию человека. Симметричное открывание рта говорит о сбалансированности эмоций. Гармоничный рот имеет верхнюю и нижнюю губы одинаковой полноты и означает, что человек уравновешен, дружелюбен и открыт. Люди с маленьким ртом обладают слабым характером, озабочены борьбой за выживание, замкнуты. Такому человеку нужно научиться поддерживать отношения с людьми и не обрывать связи с ними. Большой рот свидетельствует о сильной воле, удачливости, выдаёт человека чувствительного, эмоционального.

Тонкая линия закрытых губ говорит о щепетильности характера. Узкие губы выдают человека ироничного, быстро принимающего решения и выполняющего их.

Широкий рот с тонкими губами говорит о том, что человек горд, решителен и энергичен, он не меняет своих решений. Это хороший руководитель, который быстро поднимается по служебной лестнице.

Плотно сжатые губы и стиснутые зубы свидетельствуют о решительности, настойчивости, целеустремлённости и твёрдости. Уголки рта выдают настроение человека. Искривление одного уголка, сопровождающееся временной асимметрией лица, – выражение иронической усмешки. Человек с большим ртом и опущенными уголками губ обладает сильной волей, трудно поддается влиянию. Губы «бантиком» принадлежат человеку активному, способному быстро решать разнообразные вопросы. У человека с втянутыми губами дела идут плохо. Приподнятая верхняя губа и курносый нос ассоциируются с открытостью души и доверчивостью.

Подбородок и изгибы скул указывают на жизненные силы человека. *Массивный подбородок* с подчёркнутыми выдающимися скулами свидетельствует о несокрушимой жизненной силе и способности устоять перед сильными и неожиданными нагрузками. *Удлиненный подбородок* принадлежит людям упрямым и упорно добивающимся поставленной цели; мягкий или скошенный назад – натурам мягким, со слабой волей; подбородок, устремлённый вперёд, – натуре решительной и активной.

Форма подбородка – яркое проявление индивидуальности. *Полный двойной подбородок* свидетельствует о скарденности, чувствительности, эгоизме. *Длинный* – признак резких манер, а *округлый с ямочкой* – хорошего характера и мягких манер, *с впадиной на челюсти* – говорит о тяге командовать и дидактических талантах, о натуре страстной и влюбчивой.

Практиковать наблюдение за характерными чертами можно в любое время и где угодно: в автобусе, на работе или на улице. Начать можно с себя, посмотрев в зеркало. Привыкание наблюдать за лицами и ассоциировать их черты с определенными формами поведения, заметно повышает навыки социального общения.

Творческая задача 3

Проведите самооценку на основании графологической экспертизы почерка.

Творческая задача 4

Проведите оценку своего одноклассника на основании графологической экспертизы почерка.

Творческая задача 5

Охарактеризуйте характеристику элементов почерка человека. Ответ представить в табличной форме.

Тема 5. Теоретические основы психодиагностики

Творческая задача 1

Проведите самооценку интеллектуальной лабильности.

Диагностическая цель: прогноз успешности в профессиональном обучении, освоении нового вида деятельности.

Процедура. Методика требует от испытуемого высокой концентрации внимания и быстроты действий. Обследуемые должны за несколько секунд выполнить несложные задания, которые будет зачитывать экспериментатор. Обследование можно проводить как индивидуально, так и в группе.

Инструкция испытуемому: Будьте внимательны, работайте быстро. Не переспрашивайте, два раза повторять не буду. Приступайте к выполнению задания только тогда, когда я скажу: «Начинайте!», а при слове «Стоп» — заканчивайте.

Вопросы теста

1. Напишите первую букву имени «Сергей» и последнюю букву первого месяца года (время выполнения — 3 секунды).
2. (квадрат 4) Напишите слово «Пар» так, чтобы любая одна буква была написана в треугольнике (3 секунды).
3. (квадрат 5) Разделите четырехугольник двумя вертикальными и двумя горизонтальными линиями (4 секунды).
4. (квадрат 6) Проведите линию от первого круга к четвертому так, чтобы она проходила под кругом 2 и над кругом 3 (3 секунды).
5. (квадрат 7) Поставьте плюс в треугольнике, а цифру 1 в том месте, где треугольник и прямоугольник имеют общую площадь (3 секунды).
6. (квадрат 8) Разделите второй круг на три, а четвертый на две части (4 секунды).
7. (квадрат 10) Если сегодня не среда, то напишите предпоследнюю букву вашего имени (3 секунды).
8. (квадрат 12) Поставьте в первом прямоугольнике плюс, третий зачеркните, а в шестом поставьте ноль (4 секунды).
9. (квадрат 13) Соедините точки прямой линией, поставьте плюс в меньшем треугольнике (3 секунды).
10. (квадрат 15) Обведите кружком одну согласную букву и зачеркните гласные (4 секунды).
11. (квадрат 17) Продлите боковые стороны трапеции до пересечения друг с другом, обозначьте точку пересечения последней буквой названия вашего города (4 секунды).
12. (квадрат 18) Если в слове «синоним» шестая буква гласная, то поставьте в прямоугольнике цифру 1 (3 секунды).
13. (квадрат 19) Обведите большую окружность и поставьте плюс в меньшую (3 секунды).

14. (квадрат 20) Соедините между собой точки 2, 4, 5, миновав точки 1 и 3 (3 секунды).
15. (квадрат 21) Если два многозначных числа не одинаковы, поставьте галочку на линии между ними (2 секунды).
16. (квадрат 22) Разделите первую линию на три части, вторую — на две части, а оба конца третьей соедините с точкой А (4 секунды).
17. (квадрат 23) Соедините нижний конец первой линии с верхним концом второй, а верхний конец второй — с нижним концом четвертой (3 секунды).
18. (квадрат 24) Зачеркните нечетные цифры и подчеркните четные (5 секунды).
19. (квадрат 25) Заключите две фигуры в круг и отведите их друг от друга вертикальной линией (4 секунды).
20. (квадрат 26) Под буквой А поставьте стрелку, направленную вниз, под буквой В стрелку, направленную вверх, под буквой С — галочку (3 секунды).
21. (квадрат 27) Если слова «Дом» и «Дуб» начинаются на одну и ту же букву, поставьте между ромбами минус (3 секунды).
22. (квадрат 28) Поставьте в крайней слева клеточке 0, в крайней справа +, в середине проведите диагональ (3 секунды).
23. (квадрат 29) Подчеркните снизу галочки, а в первую галочку впишите букву А (3 секунды).
24. (квадрат 30) Если в слове «Подарок» третья буква не «И», напишите сумму чисел 3 и 5 (3 секунды).
25. (квадрат 31) В слове «Салют» обведите кружком согласные буквы, а в слове «Дождь» зачеркните гласные (4 секунды).
26. (квадрат 32) Если число 54 делится на 9, опишите окружность вокруг четырехугольника (3 секунды).
27. (квадрат 33) Проведите линию от цифры 1 к цифре 7 так, чтобы она проходила под четными цифрами и над нечетными (4 секунды).
28. (квадрат 34) Зачеркните кружки без цифр, кружки с цифрами подчеркните (3 секунды).
29. (квадрат 35) Под согласными буквами поставьте стрелку, направленную вниз, а под гласными — стрелку, направленную влево (5 секунд).
30. (квадрат 36) Напишите слово «Мир» так, чтобы первая буква была написана в круге, а вторая — в прямоугольнике (3 секунды).
29. (квадрат 37) Укажите стрелками направление горизонтальных линий вправо, а вертикальных — вверх (5 секунд).
29. (квадрат 39) Разделите вторую линию пополам и соедините оба конца первой линии с серединой второй (3 секунды).
30. (квадрат 40) Отделите вертикальными линиями нечетные цифры от четных (5 секунд).
31. (квадрат 41) Над линией поставьте стрелку, направленную вверх, а под линией — стрелку, направленную влево (2 секунды).
32. (квадрат 42) Заключите «М» в квадрат, «К» — в круг, «О» — в треугольник (4 секунды).
33. (квадрат 43) Сумму цифр 5 и 2 напишите в прямоугольнике, а их разность в ромбе (4 секунды).

34. (квадрат 44) Зачеркните цифры, делящиеся на три, и подчеркните все остальные (5 секунд).

35. (квадрат 45) Поставьте галочку только в круг, а цифру 3 только в прямоугольник (3 секунды).

36. (квадрат 46) Подчеркните буквы и обведите кружком четные цифры (5 секунд).

37. (квадрат 47) Поставьте нечетные цифры в квадратные скобки, а четные цифры в круглые скобки (5 секунд).

Обработка результатов. Оценка производится по количеству ошибок. Ошибкой считается пропущенное задание. Нормы выполнения:

0-4 ошибки — высокая лабильность, хорошая способность к обучению; 5-9 ошибок — средняя лабильность; 10 и более ошибок — низкая лабильность, трудности в переобучении. 15 и более ошибок — малый успех в любой деятельности.

Творческая задача 2

Представьте в табличной форме характеристику тестов личности.

Творческая задача 3

Представьте в табличной форме характеристику тестов интеллекта.

Творческая задача 4

Представьте в табличной форме характеристику тестов способностей.

Творческая задача 5

Представьте в табличной форме характеристику тестов достижений.

Тема 6. Психодиагностика интеллекта

Творческая задача 1

Проведите самооценку по тесту «Определение общих способностей» Г. Айзенка.

Диагностическая цель: оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением.

Контингент: данный тест предназначен для грамотного человека в возрасте от 18 до 50-60 лет, у которого IQ чуть выше среднего и за плечами курс средней школы.

Инструкция к тесту. На выполнение теста дается ровно 30 мин. Не задерживайтесь слишком долго над одним заданием. Быть может, вы находитесь на ложном пути и лучше перейти к следующей задаче. Но и не сдавайтесь слишком легко; большинство заданий поддается решению, если вы – проявите немного настойчивости. Продолжать размышлять над заданием или отказаться от попыток и перейти к следующему – подскажет здравый смысл. Помните при этом, что к концу серии задания становятся в общем труднее. Всякий человек в силах решить часть предлагаемых заданий, но никто не в состоянии справиться со всеми заданиями за полчаса.

Ответ на задание состоит из одного числа, буквы или слова. Иногда нужно произвести выбор из нескольких возможностей, иногда вы сами должны придумать ответ. Ответ напишите в указанном месте. Если вы не в состоянии решить задачу – не следует писать ответ наугад. Если же у вас есть идея, но вы не уверены в ней, то ответ все-таки проставьте.

Тест не содержит «каверзных» заданий, но всегда приходится рассмотреть несколько путей решения. Прежде чем приступить к решению, удостоверьтесь, что вы правильно поняли, что от вас требуется. Вы напрасно потеряете время, если возьметесь за решение, не уяснив, в чем состоит задача.

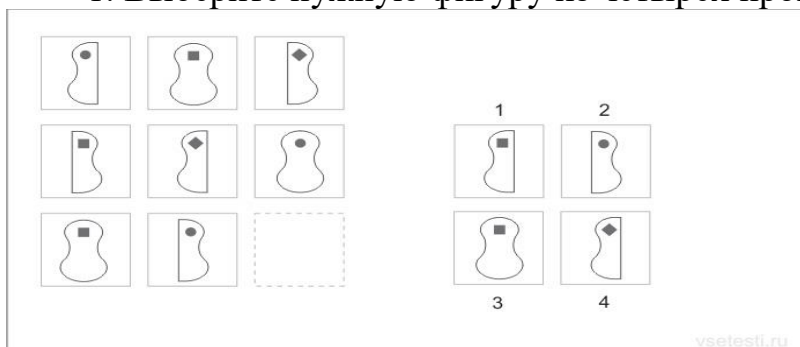
Примечания:

Точки обозначают количество букв в пропущенном слове. Например, (. . . .) означает, что пропущенное слово состоит из четырёх букв.

Для решения некоторых заданий потребуется использовать последовательность букв русского алфавита без буквы «ё».

Тестовый материал.

1. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных.



2. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.

ОБЫ (. . .) КА

3. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.

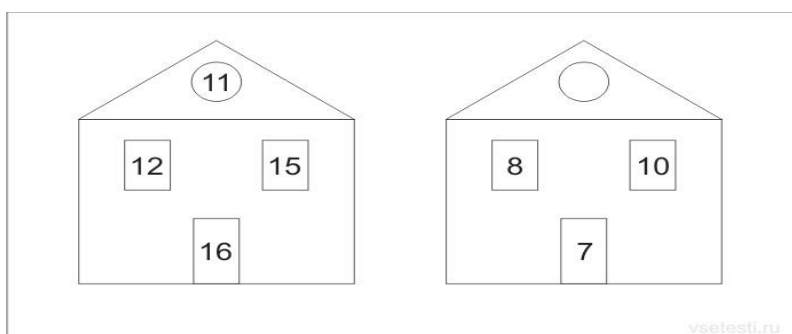
ААЛТЕРК

КОЖАЛ

ДМОНЧЕА

ШКААЧ

4. Вставьте недостающее число.



5. Вставьте пропущенное слово.

БАГОР (РОСА) ТЕСАК

ГАРАЖ (. . . .) ТАБАК

6. Вставьте пропущенное число.

196 (25) 324

7. Продолжите ряд чисел.

18 10 6 4 ?

8. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.

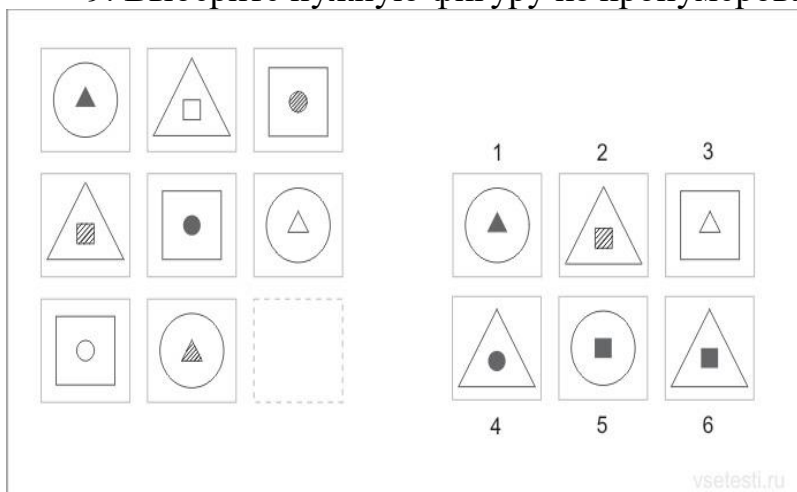
НИАВД

СЕОТТ

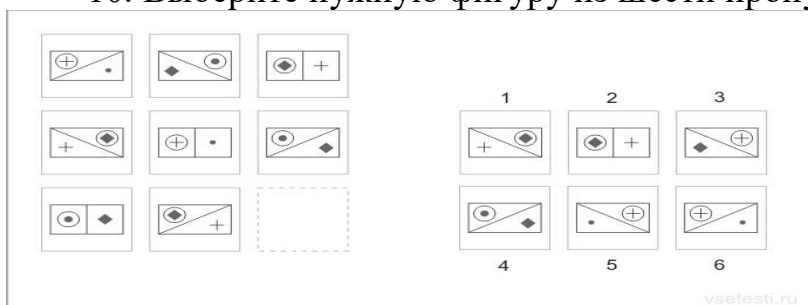
СЛОТ

ЛЕКСОР

9. Выберите нужную фигуру из пронумерованных.



10. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



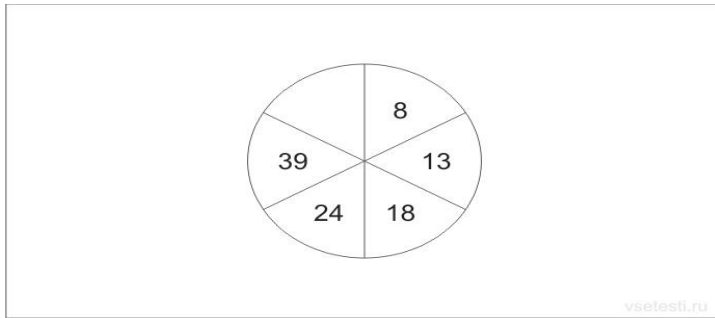
11. Вставьте недостающую букву.

Щ Ц Т П Л ?

12. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.

МЕ (. . .) ОЛАД

13. Вставьте пропущенное число.



14. Вставьте недостающее число.

4 9 20

8 5 14

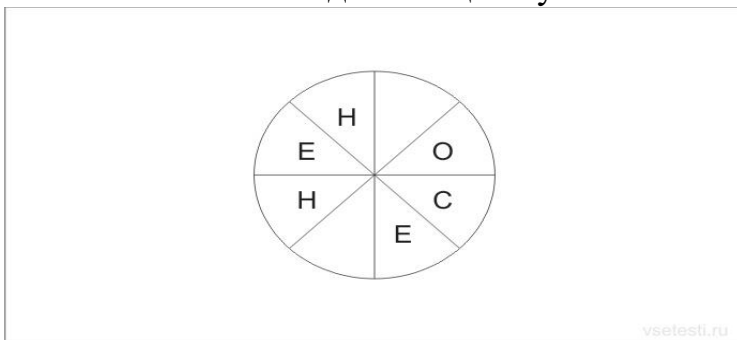
10 3 ?

15. Вставьте недостающее число.

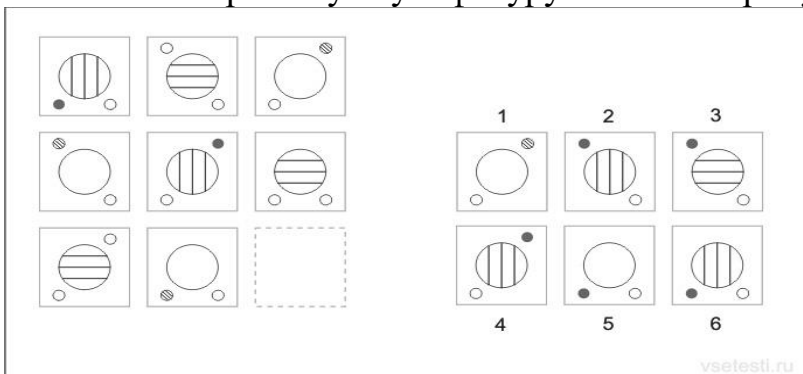
16 (27) 43

29 () 56

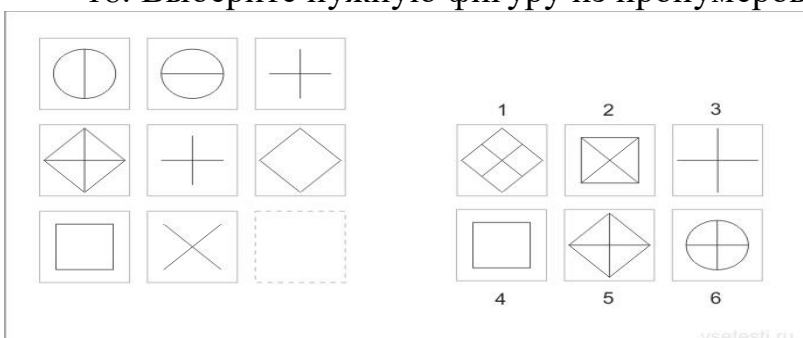
16. Вставьте недостающие буквы.



17. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



18. Выберите нужную фигуру из пронумерованных.



19. Вставьте пропущенное число.
6 11 ? 27

20. Вставьте пропущенное число.
12 (56) 16
17 () 21

21. Вставьте пропущенное слово.
ФЛЯГА (АЛЬТ) ЖЕСТЬ
КОСЯК (. . . .) МИРАЖ

22. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.
ПРИК (. . .) БЯ

23. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.
ЖААРБ
ТЯХА
НУССК
КОДАЛ

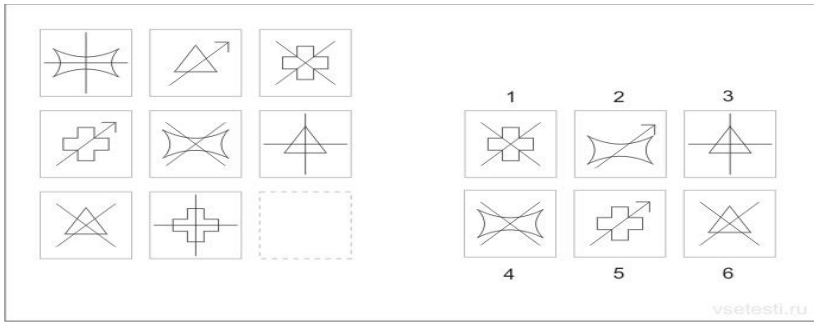
24. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова, стоящие вне скобок.
РУКА (.) ГРОЗДЬ

25. Вставьте пропущенную букву.
А Г Ж
Г З Л
З М ?

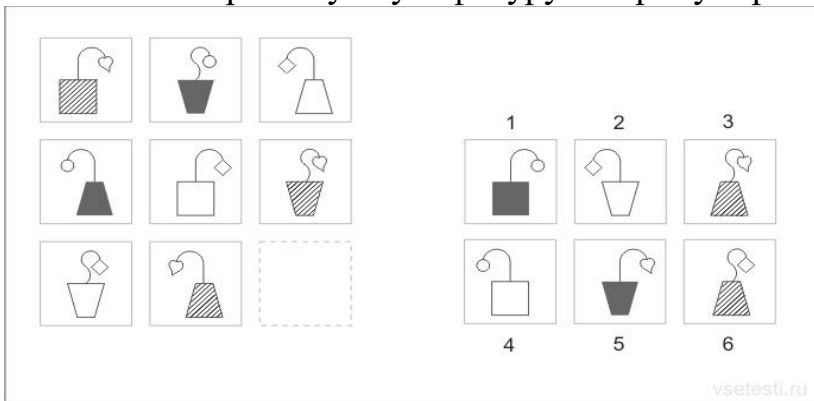
26. Вставьте пропущенные буквы.



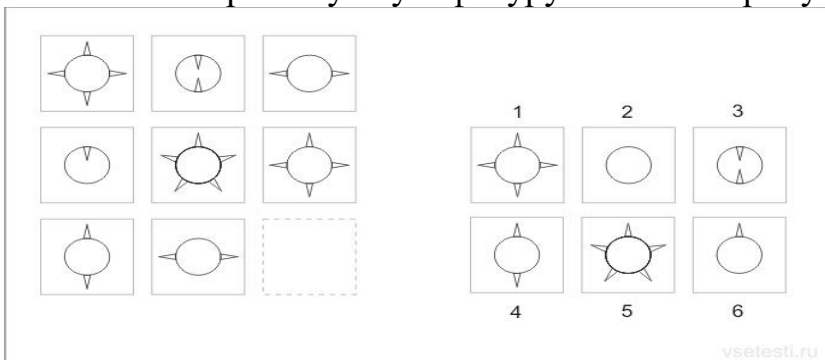
27. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



28. Выберите нужную фигуру из пронумерованных.



29. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



30. Вставьте пропущенное слово.

КНИГА (АИСТ) САЛАТ

ПОРОГ (. . . .) ОМЛЕТ

31. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова, стоящие вне скобок.

КАРТОЧНАЯ ИГРА (. . . .) СТЕРЖЕНЬ С РЕЗЬБОЙ

32. Вставьте пропущенное число.

1 8 27 ?

33. Вставьте пропущенное слово.

ЛОТОК (КЛАД) ЛОДКА

ОЛИМП (. . . .) КАТЕР

34. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.

АТСЕН
 ТИВОНКР
 РАКЫШ
 КООН

35. Вставьте пропущенную букву и пропущенное число.

1	В	5	
А	З	Д	

36. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и она, стоящие вне скобок.

ЗАЛИВ (. . . .) ЧАСТЬ ЛИЦА

37. Вставьте пропущенное слово.

ПИРОГ (ПОЛЕ) СЛЕЗА

РЫНОК (. . . .) ОСАДА

38. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных

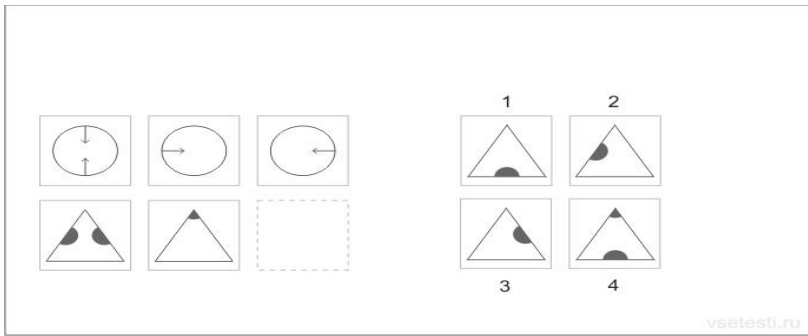
--	--

39. Выберите нужную фигуру из шести

--	--

пронумерованных.

40. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных.



Обработка и оценка результатов

1. Проверьте правильность своих ответов с помощью ключа: «Номер задания – правильный ответ». Свой ответ человек должен уметь объяснить, обосновать.

- 1) 4.
- 2) Чай.
- 3) Чемодан (все остальные слова обозначает посуду: тарелка, ложка, чашка).
- 4) 11 (вычесте число на полу из суммы чисел на окнах).
- 5) Жаба (первая буква пропущенного слова – это последняя буква предшествующего слова; вторая буква пропущенного слова – это четвертая буква предшествующего слова; третья буква пропущенного слова – это третья буква последующего слова; четвертая буква пропущенного слова – это четвертая буква последующего слова).
- 6) 21 (сложить все цифры, стоящие вне скобок.)
- 7) 3 (каждое число получается, если к предыдущему прибавить 2 и результат разделить на 2: $4+2=6$; $6:2=3$.)
- 8) Тесто (все остальные слова обозначают предметы домашней обстановки: стол, диван, кресло).
- 9) 6 (круг, треугольник и квадрат могут быть как внешней, так и внутренней фигурой и могут быть черного цвета, белого или заштрихованными. Каждый из этих признаков встречается лишь один раз в ряду или в колонке).
- 10) 5 (имеются три фигуры, отличающиеся тем, как проведена линия внутри прямоугольника, и три маленькие фигурки внутри – крест, ромб и черное пятно. На каждом прямоугольнике есть две такие фигурки.)
- 11) И (буквы расположены в обратном алфавитном порядке поочередно через две на третью и через три на четвертую.)
- 12) Шок.
- 13) 54 (числа в левой половине круга втрое больше противостоящих им чисел в правой половине круга.)
- 14) 11 (в каждом ряду третье число есть сумма половины первого числа с удвоенным вторым.)
- 15) 27 (число в скобках есть разность между числами вне скобок).
- 16) М и И (слово “соМненИе”, читается против часовой стрелки.)
- 17) 2 (круг может быть без линий, может иметь горизонтальную либо вертикальную линию. А малые кружки внутри круга могут быть в одном из трех положений. Кроме того, они имеют разную штриховку).
18. 2 (третья фигура каждого горизонтального ряда состоит из тех элементов фигур своего ряда, которые не являются для них общими).
- 19) 18 (возвести в квадрат числа 2, 3, 4, 5 соответственно, каждый раз

прибавляя по 2).

20) 76 (удвоенная сумма чисел, стоящих вне скобок).

21) Кожа (первая буква пропущенного слова – это последняя буква предшествующего слова; вторая буква пропущенного слова – это вторая буква предшествующего слова; третья буква пропущенного слова – это пятая буква последующего слова; четвертая буква пропущенного слова – это четвертая буква последующего слова).

22) Лад.

23) Скунс (остальные слова обозначают типы судов: баржа, яхта, лодка).

24) Кисть

25) С. (Ряды построены из букв русского алфавита соответственно через 2, 3 и 4 буквы).

26) Е и Е. (Слово ЕДИНЕНИЕ, читается по часовой стрелке).

27) 2 (имеется три типа главных фигур, на каждой из которых есть либо +, либо стрела, либо X).

28) 1 (имеется три типа вазонов, три типа стеблей и три формы цветов. Вазон может быть белым, черным или заштрихованным. Каждый из этих признаков встречается лишь один раз в ряду или колонке).

29) 1 (шипы, направленные наружу, считаются за +1; шипы, направленные внутрь – за -1. В каждом горизонтальном ряду последняя фигура рассматривается как сумма двух предыдущих фигур: $4-2=2$, $-1+5=4$, $2+2=4$).

30) Грот (первая и вторая буквы пропущенного слова – это соответственно пятая и третья буквы предшествующего слова, а третья и четвертая буквы пропущенного слова – это соответственно первая и пятая буквы после дующего слова).

31) Винт.

32) 64 (возведите в куб числа 1,2,3 и 4 соответственно).

33) Порт (первая и вторая буквы пропущенного слова – это соответственно пятая и первая буквы предшествующего слова, а третья и четвертая буквы пропущенного слова – это соответственно пятая и третья буквы последующего слова).

34) Вторник (остальные слова обозначают части дома: стена, крыша, окно.)

35) Ж / 7 (буквы идут в алфавитном порядке через одну, поочередно в числителе и знаменателе. Числа, соответствующие порядковому номеру этих букв в алфавите, расположены подобным же образом).

36) Губа.

37) Роса (первая и вторая буквы пропущенного слова – это соответственно первая и четвертая буквы предшествующего слова, а третья и четвертая буквы пропущенного слова – это соответственно вторая и третья буквы последующего слова).

38) 1 (в каждом ряду и в каждой колонке есть три разных типа мячей, три формы головы, три формы сапог и три положения рук. Те формы и положения, которых нет в первых двух рисунках третьего ряда, должны быть в пропущенном рисунке).

39). 6 (есть три фасона юбок, три положения рук, три типа обуви.)

40). 1 (вторая и третья фигуры каждого ряда содержат по одному из элементов, находящихся внутри первой фигуры, повернутых на 90 градусов) .

2. Сосчитайте общее количество правильно решенных задач.
3. Оценка результатов производится с помощью графика (рис. 1).

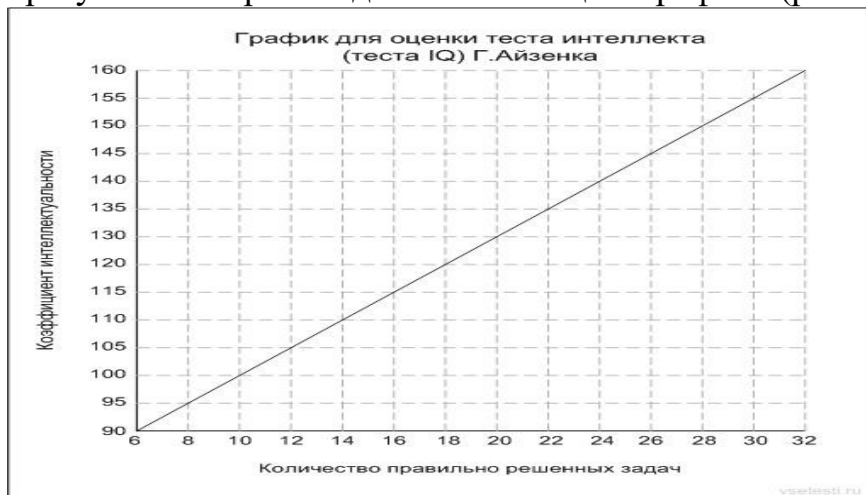


Рис. 1. График для оценки результатов тестирования теста Айзенка

4. Отложите на горизонтальной линии соответствующего графика количество правильно решенных задач. Затем проведите вертикаль до пересечения с диагональной линией. От точки пересечения проведите горизонтальную линию влево. Точка на вертикальной оси соответствует вашему IQ (коэффициенту интеллекта). Наиболее достоверные и надежные результаты, свидетельствующие о ваших способностях, получаются в диапазоне от 100 до 130 баллов, вне этих пределов оценка результатов недостаточно надежна.

Творческая задача 2

Дайте сравнительную характеристику теста интеллекта Г. Айзенка и теста Векслера для измерения уровня интеллектуального развития.

Творческая задача 3

Дайте сравнительную характеристику тест Равенаа, или прогрессивных матриц Равена для оценки уровня IQ и теста структуры интеллекта Р. Амтхауэра.

Творческая задача 4

Дайте сравнительную характеристику теста интеллекта Г. Айзенка и краткого ориентировочного теста В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ).

Творческая задача 5

Охарактеризуйте известные Вам тесты интеллекта. Результаты представьте в табличной форме.

Тема 7. Психодиагностика личности

Творческая задача 1

Провести самооценку уровня эмпатии по опроснику А. Меграбяна и Н. Эпштейна «Шкала эмоционального отклика».

Методика «Шкала эмоционального отклика» позволяет проанализировать общие эмпатические тенденции испытуемого, такие ее параметры, как уровень выраженности способности к эмоциональному отклику на переживания другого и степень соответствия/несоответствия знака переживаний объекта и субъекта эмпатии. Объектами эмпатии выступают социальные ситуации и люди, которым испытуемый мог сопереживать в повседневной жизни.

Опросник состоит из 25 суждений закрытого типа — как прямых, так и обратных. Испытуемый должен оценить степень своего согласия/несогласия с каждым из них. Шкала ответов (от «полностью согласен» до «полностью не согласен») дает возможность выразить оттенки отношения к каждой ситуации общения. По сравнению с исходным вариантом опросника несколько изменена шкала ответов, составлены таблицы пересчета «сырых» баллов в стандартные оценки.

Инструкция. Прочитайте приведенные ниже утверждения и оцените степень своего согласия или несогласия с каждым из них (поставьте отметку в соответствующей графе бланка для ответов), ориентируясь на то, как вы обычно ведете себя в подобных ситуациях.

Бланк для ответов

к методике «Шкала эмоционального отклика»

Фамилия, имя, отчество _____

Пол _____ Возраст _____ Дата _____

№ п/п	Утверждение	Ответ			
		Согласен (всегда)	Скорее согласен (часто)	Скорее не согласен (редко)	Не согласен (никогда)
1	Меня огорчает, когда вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко				
2	Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства				
3	Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать				
4	Я считаю, что плакать от счастья глупо				
5	Я близко к сердцу принимаю проблемы своих друзей				
6	Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств				
7	Я бы сильно волновался (волновалась), если бы должен был (должна была) сообщить человеку неприятное для него известие				
8	На мое настроение очень влияют окружающие люди				
9	Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми				
10	Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки				
11	Когда я вижу плачущего человека, то и сам (сама) расстраиваюсь				
12	Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым (счастливой)				
13	Когда я читаю книгу (роман, повесть и т. п.), то так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле				
14	Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь				
15	Я могу оставаться спокойным (спокойной), даже если все вокруг волнуются				
16	Мне неприятно, когда люди при просмотре				

	кинофильма вздыхают и плачут				
17	Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет				
18	Я теряю душевное спокойствие, когда окружающие чем-то угнетены				
19	Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков				
20	Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных				
21	Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино или о чем читаешь в книге				
22	Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей				
23	Я очень переживаю, когда смотрю фильм				
24	Я могу остаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг				
25	Маленькие дети плачут без причины				

Обработка результатов

Для обработки ответов удобно воспользоваться Бланком подсчета результатов. Обработка проводится в соответствии с ключом. За каждый ответ начисляется от 1 до 4 баллов.

Бланк подсчета результатов

Номер утверждения	Ответ (в баллах)			
	Согласен (всегда)	Скорее согласен (часто)	Скорее не согласен (редко)	Не согласен (никогда)
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1
13	4	3	2	1
14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	4	3	2	1
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
21	1	2	3	4
22	4	3	2	1

23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4
Σ				

Общая оценка подсчитывается путем суммирования баллов. Степень выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей (эмпатии) определяется по таблице пересчета «сырых» баллов в стандартные оценки шкалы стенов.

Таблица пересчета «сырых» баллов в стенов

Стенов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стандартный процент	2,28	4,40	9,19	14,98	19,15	19,15	14,98	9,19	4,40	2,28
Мужчины	<=45	46–51	52–56	57–60	61–65	66–69	70–74	75–77	79–83	>=84
Женщины	<=57	58–63	64–67	68–71	72–75	76–79	80–83	84–86	87–90	>=91

Анализ и интерпретация результатов

Выделяют следующие уровни выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей (эмпатии):

- 82–90 баллов — очень высокий уровень;
- 63–81 балл — высокий уровень;
- 37–62 балла — нормальный уровень;
- 36–12 баллов — низкий уровень;
- 11 баллов и менее — очень низкий уровень.

Градации уровней можно проводить и внутри профессиональной группы, если это качество для ее представителей профессионально значимо.

Высокие показатели по способности к эмпатии находятся в обратной связи с агрессивностью и склонностью к насилию; высоко коррелируют с покладистостью, уступчивостью, готовностью прощать других (но не себя), готовностью выполнять рутинную работу.

Люди с высокими показателями по шкале эмоционального отклика в сравнении с теми, у кого низкие показатели чаще:

- на эмоциональные стимулы реагируют изменением кожной проводимости и учащением сердцебиения;
- более эмоциональны, чаще плачут;
- как правило, имели родителей, которые проводили с ними много времени, ярко проявляли свои эмоции и говорили о своих чувствах;
- проявляют альтруизм в реальных поступках, склонны оказывать людям деятельную помощь;
- демонстрируют аффилиативное поведение (способствующее поддержанию и укреплению дружеских отношений);
- менее агрессивны;
- оценивают позитивные социальные черты как важные;
- более ориентированы на моральные оценки.

Умение сопереживать другим людям — ценное качество, однако при его гипертрофировании может формироваться эмоциональная зависимость от других людей, болезненная ранимость, что затрудняет эффективную социализацию и даже может приводить к различным психосоматическим заболеваниям.

Люди со средним (нормальным) уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях более склонны судить о других по поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Как правило, они хорошо контролируют собственные эмоциональные проявления, но при этом часто затрудняются прогнозировать развитие отношений между людьми.

Люди с низким уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях испытывают затруднения в установлении контактов с людьми, некомфортно чувствуют себя в большой компании, не понимают эмоциональных проявлений и поступков, часто не находят взаимопонимания с окружающими. Они гораздо более продуктивны при индивидуальной работе, чем при групповой, склонны к рациональным решениям, больше ценят других за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость.

Выбор неэффективных поведенческих стратегий может быть следствием личностных особенностей человека или свидетельством незнания им деятельных форм участия в жизни других людей. Для развития эмпатических способностей нужно совершенствовать коммуникативные навыки, особенно умение слушать другого, перефразировать, отражать и отзеркаливать эмоции. Очень полезны тренинги ассертивности, «гимнастика чувств».

Творческая задача 2

Представьте в виде рисунка биполярные качества личности, оцениваемые при опросе по 16-факторному опроснику Р.Б. Кетелла.

Творческая задача 3

Чем отличается интроверт от экстраверта в соответствии с интерпретацией Г. Айзенка (Опросник ЕРІ).

Творческая задача 4

Дайте сравнительную характеристику меланхолика и холерика в соответствии с интерпретацией Г. Айзенка (Опросник ЕРІ).

Творческая задача 5

Дайте сравнительную характеристику флегматика и сангвиника в соответствии с интерпретацией Г. Айзенка (Опросник ЕРІ).

Тема 8. Проективная диагностика личности

Творческая задача 1

Проведите самодиагностику по проективному тесту «Прогулка по лесу». Интерпретацию результатов представьте в описательно-повествовательной форме.

Тест "Прогулка по лесу"

Представьте, что вы идете по лесу. Опишите, какой это лес. Там солнечно или пасмурно, какие деревья там растут, много ли их и как далеко друг от друга они растут? Хорошо ли вам в этом лесу? Какое время года и какое время суток? Вы один (одна)? Кстати, а что вы делаете в лесу. С какой целью вы сюда отправились?

Вдруг вы видите, что в траве что-то блестит. Наклоняетесь и видите ключ. Какой он? Что вы будете с ним делать - поднимите или пойдете мимо? Обработала вас находка?

Вдруг вы замечаете медведя. Какой медведь, что он делает? Как он к вам отнёсся? Как реагируете на него вы?

Впереди родник. Вы станете из него пить, умываться?

Вы идёте дальше и упираетесь в ..забор. Какой он: высокий, низкий, из какого материала?

Вам надо оказаться с другой стороны его. Как вы станете его преодолевать? Легко ли вам перебраться?

Вы идёте дальше и замечаете нору. Она большая или маленькая? Вы в неё заглянете? Вам интересно, какой зверь её вырыл? Интересует ли вас то животное, которое там сидит?

Неожиданно к вам подходит карлик. Он пытается обратить на себя ваше внимание, крутится под ногами. Ваша реакция? Вы сердитесь? Вы жалеете его? Он продолжает к вам приставать – что вы делаете?

Вы выходите на берег реки. Представьте себе реку очень отчетливо: какая там вода, скорость течения, какое дно, есть ли камни на дне. Нравится ли вам на берегу?

Вы перешли реку и на другом берегу увидели дом. Какой он?

Хочу вас обрадовать, это ваш дом, на дверях - табличка, которая об этом и сообщает. Как выглядит табличка и что конкретно на ней написано?

Вы открыли дверь и вошли в дом. Осмотритесь. Уютно ли вам тут? Кругом чистота или всё в беспорядке? Сколько комнат в этом доме? Какие? Назовите и опишите их.

Загляните в подвал. Что видите? Вы туда войдёте? Как себя там чувствуете? Хотите остаться или поскорее уйдёте?

Вы поднимаетесь на чердак. Как он выглядит? Что там хранится? На чердаке порядок или всюду хлам? Сколько времени вы проведёте там?

Вы покидаете дом. С сожалением или с радостью? Хотите ли вы поскорее туда вернуться?

Вы идёте дальше, и за холмом открывается вид на море. Опишите море. Спокойное оно или бурное, какая погода, есть ли солнце, ветер?

Над морем летают чайки. Высоко, низко, рядом с вами или далеко? Вы их слышите? Какие чувства вызывают они?

Вы видите корабль. Какой корабль, насколько он далеко от берега? Можете ли вы до него добраться? Станете ли вы это делать?

Результаты

Несмотря на игровую форму, это вполне серьёзный тест, который часто используют психологи. Он основан на ассоциативном мышлении, то есть тем, кто любит «подгонять» в тестах свои ответы под «правильные», здесь не смухлевать. Здесь работает исключительно подсознание, а оно, как известно, лукавить не умеет.

Даже если какие-то выводы показались вам необоснованными, постарайтесь сразу все не отрицать, а прислушаться к голосу подсознания. В бессознательном скрыто огромное количество полезной вам же информации.

Интерпретация результатов:

Лес символически отражает ваше детство и детские представления о жизни. Чем радостнее вам в лесу, тем более позитивны ваши детские впечатления; чем более пугающую картину нарисовало ваше воображение – мрачные деревья, чаща

- тем труднее проходило ваше детство и, возможно, прежние представления сказываются и на взрослой жизни. Если вам кажется, что в лесу слишком тесно, то скорее всего вы устали от близкого окружения, толп ближних в метро, офисе и квартире.

Ключ – это ваше отношение ко всему новому, что приносит жизнь. Вашу готовность принимать перемены показывает то, подняли вы ключ или выбросили, обрадовались ему или нет.

Медведь символизирует вашу реакцию на потенциальную опасность. Если вы прячетесь или замираете от страха – скорее всего вы и жизни слишком пассивны, если кидаетесь на медведя- слишком активны.

Ваша готовность напиться из **родника** показывает вашу готовность идти навстречу любви. Готовы ли вы к тому, чтобы в вашей жизни появилась подлинная, истинная и чистая любовь? Или вы попали к замусоренному канализационному люку?

Кстати, **море** представляет чувственную, эмоциональную сторону любви. По тому, насколько бурным оно представляется вам, модно судить о том, какие отношения вас привлекают.

Забор – символ преград, которые есть на любом жизненном пути. Обратите внимание, какой у вас забор – символическая изгородь или Великая Китайская стена.

То как вы перелезли через забор и переправились через реку показывает, насколько легко вы преодолеваете препятствия. Если вы отвечали честно и у вас нет каких-то особых страхов (воды или высоты) то характер преодоления обоих препятствий будет одинаковый.

Если в вашем воображении откуда ни возьмись появилось что-то или кто-то, кто помог вам в преодолении- значит, вы мало рассчитываете на себя, но к помощи и поддержке привыкли как к чему-то само собой разумеющемуся.

Кстати, напрасно, не всегда в безлюдном лесу будут стоять ваши родственники и друзья в ожидании, когда же вы захотите наконец переправиться на тот берег.

И обратите внимание на то, смогли ли вы перебраться. Если нет, то возможно сейчас перед вами стоит какая-то проблема, которая кажется вам неразрешимой.

Нора – ваше восприятие скрытой опасности. Если вы смело лезли в нору – вы отважный, безрассудный или слишком любознательный человек.

Ваше отношение к **карлику** покажет, насколько вы милосердны. Есть люди, которые бьют его ногами, а есть те, кто несет его на плечах.

Река – символ течения вашей жизни. Вспомните, насколько стремительным вам представлялся поток, насколько чистая вода. Дно и камни на нем тоже показывают жизненные трудности.

Дом - это вы сами. Насколько вам там нравится, настолько же хорошо вам с самой собой.

Табличка на двери говорит о том, кем вы сами себя считаете (у некоторых написано имя-отчество, у некоторых – все регалии и заслуги, а у некоторых фамилия нацарапана сбоку мелом)

Те комнаты, которые вы увидели во время теста – это те аспекты вашей жизни, которые для вас наиболее важны. Там, где вам все нравится – все хорошо,

если в какой-то из комнаты непорядок, возможно, есть проблемы в этой сфере жизни.

Подвал – ваше восприятие собственного бессознательным. Если вам плохо в подвале, то возможно, вы не в ладах с ним. Бойтесь своих снов, не желаете вспоминать многие моменты прошлого, опасаетесь заглядывать в будущее. И это не очень хорошо, поскольку бессознательные страхи дают тревожность, перенапряжение.

Чердак - метафора всего образования, культуры, интеллекта, всех социальных навыков, привитых вам. Если там бардак, то, возможно, вы и не знаете, зачем столько сил прикладывали когда-то к получению диплома.

Чайки – это ваши родственники. Комментарии по громкости, навязчивости и приближенности подставьте сами.

Корабль - это ваша мечта. Насколько она красива и насколько достижима, легко судить по тому, какой корабль и на каком расстоянии от берега вы его видите. Можно ли вообще до него добраться?

Творческая задача 2

Проведите оценку своего одnogруппника на основании теста «Несуществующее животное».

Творческая задача 3

Проведите оценку своего одnogруппника на основании теста «Атопортрет».

Творческая задача 4

Проведите оценку своего одnogруппника на основании теста «Дерево».

Творческая задача 5

Опишите процедуру оценки на основании проективной методики «Несуществующее животное». Какие элементы рисунка следует оценивать? Опишите характеристики различных элементов рисунка. Ответы можно представить в виде таблицы.

Тема 9. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом

Творческая задача 1

Представьте себе, что вы менеджер по персоналу на ОАО «Сумыхимпром». Вас вызвал к себе Председатель правления (директор предприятия) и сообщил: «Я вижу, что у нас проблемы с персоналом. Сотрудники работают плохо, а вы с ними не справляетесь. Поэтому я хочу сам во всем разобраться. Надо, чтобы вы провели анкетирование всех сотрудников. Выявили их интеллектуальный уровень и лояльность к нашему предприятию. Особенно меня интересуют новички. Результаты анкетирования положите мне на стол, я сам буду принимать решение о том, кто останется на предприятии и на какой должности».

У вас иная точка зрения: с персоналом все в порядке. Вы проводите набор согласно требованиям руководства, новые сотрудники хорошо адаптируются на предприятии. Ваша организация нормально работает, план выполняется. Однако персонал недоволен тем, что Председатель правления принимает решения авторитарно, мнение коллектива ему не интересно. Предложения персонала по улучшению работы предприятия не только не внедряются, но даже не рассматриваются. Работники давно уже решают все производственные вопросы

между собой, а директора не воспринимают: соглашаются, слушают, кивают, но руководителем-лидером - не считают. Директор это чувствует и нервничает, не понимая причин.

Со своей стороны вы хорошо осознаете, что директор, получив результаты анкетирования, может принять неэффективные решения, поскольку он не имеет специальных знаний в области подбора и расстановки персонала. А к тестированию по определению интеллекта вы вообще относитесь скептически.

Каковы ваши действия в сложившейся ситуации?

Выберите и обоснуйте один из ниже приведенных вариантов решения проблемы или предложите свой вариант.

1. «В компании все в порядке, сотрудники достаточно квалифицированы и лояльны. Поэтому нет необходимости принимать такие меры».

2. «Как же так? Я хорошо работаю и очень стараюсь. Вот посмотрите: и обучение ведем, и аттестация по плану, и показатели эффективности работы персонала в порядке».

3. «Давайте проанализируем ситуацию. Что вы имеете в виду, когда говорите, что у нас "проблемы с персоналом"? Какие именно проблемы? Какие данные и зачем вы хотите получить? Какие проявления лояльности вы желаете видеть у наших сотрудников?».

Творческая задача 2

Исходные данные. В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные. Причины текучести Потенциальная текучесть Фактическая текучесть 1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения 18 9 2. Неудовлетворенность оплатой труда 34 16 3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать 19 5 4 Другие причины 12 2 Итого 83 32 Справка: средняя списочная численность всех работников - 340 чел.

Задание. Рассчитать: 1. Коэффициенты, характеризующие величину потенциальной и фактической текучести применительно к общей численности уволившихся (желающих уволиться), а также по каждой из причин в отдельности. 2. Выявить, какие причины являются наиболее значимыми (для которых наиболее реально перерастание потенциальной текучести в фактическую).

Творческая задача 3

А. Петров, токарь 5-го разряда, с большим опытом работы, обратился к мастеру с просьбой перевести его на новый станок, поскольку, работая на изношенном станке устаревшей модели, который часто останавливается на ремонт, он теряет в заработной плате даже по сравнению с молодыми токарями, 60 работающими на новом оборудовании. В противном случае он подаст заявление об уходе. Положение на механическом участке, которым руководит мастер В. Иванов, довольно сложное: около 40% оборудования морально и

физически устарело. Вновь нанимаемые рабочие не хотят работать на старых станках, из-за чего участок испытывает постоянный недостаток кадров станочников.

Учитывая все это, мастер с помощью технолога и нормировщика убедил руководство отдела труда и заработной платы в необходимости ввести коэффициент к нормам времени для токарей, работающих на устаревших станках. В настоящее время на участке есть возможность обеспечить работу на относительно новом токарном станке лишь в одну смену. На это место мастер намерен в соответствии с контрактом по найму поставить вновь нанимаемого рабочего. Как следовало из результатов совещания, проводимого главным инженером с начальниками цехов и мастерами, на предприятии нет условий для замены всего морального и физически устаревшего оборудования.

В. Иванову, как мастеру, стало известно, что участку на год выделено пять токарных станков, причем два предназначены для пополнения парка в связи с увеличением объема производства выпускаемой продукции, и лишь три пойдут на замену изношенного оборудования (около 1/3 потребности участка). Поступление новых станков предусматривается во втором квартале (1), в третьем (2) и в четвертом (2). О графике получения новых станков мастер пока не информировал коллектив участка. Дефицит станочников на участке составляет шесть человек, а к концу года — по мере роста планового задания и станочного парка (на 2 ед.) - потребуется принять на работу еще четырех человек.

С целью привлечения кадров мастер решил ставить на новые станки в основном вновь принимаемых рабочих. Тем самым он надеялся избежать конфликта между старыми рабочими, связанного с тем, что на новый станок будет переведен Л. Петров, а не К. Сидоров. К тому же мастер надеялся, что введение коэффициента к нормам времени на старых станках устранил напряженность.

Попытайтесь ответить на следующие вопросы: 1. Прав ли мастер в своем решении ориентироваться на учет интересов новых рабочих? 2. Как следует расценивать претензии А. Петрова в данной ситуации? 3. Что сделали бы Вы на месте мастера, какую бы стали проводить политику в распределении нового оборудования, привлечении и закреплении новых рабочих? Предложите свой вариант решения задачи. Однако прежде выясните основную проблему, установите: какие причины лежат в основе поведения токаря в данной ситуации, распределите их по группам факторов - экономические, социальные, психологические. При разборе вариантов проанализируйте используемые в них методы управленческого воздействия, оцените применимость этих методов в сложившейся обстановке и их эффективность.

Творческая задача 4

Посему текучесть кадров и абсентеизм являются косвенными критериями эффективности деятельности служб управления персоналом. Как рассчитываются указанные показатели?

Творческая задача 5

Представьте в виде таблицы или рисунка модель оценки эффективности обучения персонала с помощью модели Д. Киркпатрика.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена, при защите курсовой работы используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание сущности, целей, задач, технологий и методов оценки персонала; особенностей процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационных проблем проведения процедур оценки персонала; технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала, составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов; обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала; обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; соблюдать нормы этики делового общения
Навыки	Навыки анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; разработки плана оценки персонала в соответствии с целями организации; оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах; определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала; проведения оценки персонала в соответствии с планами организации; консультирования персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат; анализа результатов оценки персонала, подготовки рекомендаций руководству и персоналу; подготовки предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала.

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание сущности, целей, задач, технологий и методов оценки персонала; особенностей процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационных проблем проведения процедур оценки персонала; технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологий и методов оценки личностных характеристик	Не знает сущность, цели, задач, технологий и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных характеристик	Знает сущность, цели, задач, технологий и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных характеристик, но допускает неточности формулировок	Знает сущность, цели, задач, технологий и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных характеристик	Знает сущность, цели, задач, технологий и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных характеристик, может корректно сформулировать их самостоятельно
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами, рисунками и примерами	Выполняет поясняющие схемы и рисунки небрежно и с ошибками	Выполняет поясняющие рисунки и схемы корректно и понятно	Выполняет поясняющие рисунки и схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний	Грамотно и по существу излагает знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

Федерации и локальными нормативными актами организации; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки персонала с руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; соблюдать нормы этики делового общения	предложения по оценке персонала на рынке труда; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки персонала с руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; соблюдать нормы этики делового общения	оценке персонала на рынке труда; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки персонала с руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; соблюдать нормы этики делового общения, но допускает неточности, демонстрирует средний уровень сформированности и умений	нормативными актами организации; собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки персонала с руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; соблюдать нормы этики делового общения, но допускает неточности, демонстрирует хороший уровень сформированности умений	на рынке труда; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки персонала с руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; соблюдать нормы этики делового общения, но допускает неточности, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
--	--	---	---	--

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Навыки анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на	Не владеет навыками анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на	Владеет навыками анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на	Владеет навыками анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на	Владеет навыками анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы (аудитории: УКЗ 302, ГУК 316, ГУК 320, ГУК 319)	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Методический кабинет (аудитория ГУК 318)	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Майкл Армстронг Управление результативностью [Электронный ресурс]: система оценки результатов в действии / Майкл Армстронг, Анжела Бэрон— Электрон. текстовые данные. – М. : Альпина Паблишер, 2017. – 248 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68006.html>. – ЭБС «IPRbooks».

2. Максимцев, И. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т ; ред.: И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2016. – 525 с.

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2015. – 581 с.

4. Методические указания к подготовке и проведению практических занятий по дисциплине «Оценка персонала» для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом [Электронный ресурс] / сост.: О. А. Комарова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 37 с. Режим доступа:

<https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018071814144909400000655086>

5. Методические указания к самостоятельной работе студентов по дисциплине «Оценка персонала» для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом / сост.: О. А. Комарова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 39 с. Режим доступа:

<https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018071714371983400000652585>

6. Методические указания к самостоятельной работе студентов по дисциплине «Оценка персонала» для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом / сост.: О. А. Комарова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. – 94 с.

7. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. Ч.1 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. – Москва : Юрайт, 2017. – 201 с.

8. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям. Ч.2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2017. – 282 с.

9. Оценка персонала в организациях : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев [и др.]. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 170 с.

10. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом (080505)", "Менеджмент орг." (080507), "Психология" (030301) / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2014. – 392 с.

11. Войтов А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки [Электронный ресурс] / Войтов А. Г. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дашков и К, 2015. – 230 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11017.html>. – ЭБС «IPRbooks».

12. Гладкова, И. А. Компьютерная диагностика профессиональной пригодности : учеб. пособие для студентов специальности 080400 – Упр. персоналом / И. А. Гладкова ; БГТУ им. В. Г. Шухова. – Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014. – 111 с.

13. Глуханюк, Н. С. Психодиагностика : учеб. для студентов высш. проф. образования, обучающихся по направлению подготовки «Психология» / Н. С. Глуханюк, Д. Е. Щипанова. – 2-е изд., испр. Москва : Академия, 2013. – 237 с.

14. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб. практ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." / ред. А. Я.Кибанов. – Москва : Проспект, 2014. – 60 с.

15. Кибанов, А. Я. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям – Управление персоналом и Менеджмент организации / Гос. ун-т упр. ; ред.

А. Я. Кибанов. – Москва : Проспект, 2013. – 64 с.

16. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие / Макарова И. К. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2015. – 422 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html>. – ЭБС «IPRbooks».

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.ht.ru – HR-лаборатория.
2. www.hrm.ru; www.begin.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
3. www.hr-zone.net – Портал по персоналу.
4. <http://www.podborkadrov.ru/> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.
5. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
6. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».
7. www.biblioclub.ru – Справочник кадровика. Полное практическое руководство.