


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

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института  
экономики и менеджмента  
д.э.н., проф.  Ю.А. Дорошенко

« 31 » марта 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины (модуля)**

**Компьютерная диагностика профессиональной пригодности**

направление подготовки (специальность):

38.03.03. Управление персоналом

Направленность программы (профиль, специализация):

Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.



И.А. Гладкова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

## 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
Общепрофессиональная компетенция	ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.3. Применяет современные информационные технологии и программные средства при проведении диагностики профессиональной пригодности персонала	<p><b>1. Демонстрирует знания:</b> основ диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий,</p> <p><b>2. Демонстрирует умения:</b> применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала;</p> <p><b>3. Демонстрирует навыки:</b> работы в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, навыки составления заключения по результатам компьютерной диагностики</p>
Профессиональная компетенция	ПК-1 Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий	ПК-1.3. Применяет методики отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой	<p><b>1. Демонстрирует знания</b> методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики профессиональной пригодности персонала</p> <p><b>2. Демонстрирует умения:</b> оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций на практике; использовать компьютерные варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала;</p> <p><b>3. Демонстрирует навыки</b></p>

			отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыками диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности
--	--	--	---

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1. Компетенция ОПК-5.** Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Базовые информационные технологии в экономике и управлении персоналом
2.	Информационные технологии в управлении персоналом
3.	Компьютерная диагностика профессиональной пригодности
4.	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
5.	Производственная преддипломная практика
6.	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

**2. Компетенция ПК-1.** Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Базовые информационные технологии в экономике и управлении персоналом
2.	Кадровая политика и кадровое планирование
3.	Информационные технологии в управлении персоналом
4.	Компьютерная диагностика профессиональной пригодности
5.	Экономика организации
6.	Рынок труда и занятости населения
7.	Управленческий консалтинг
8.	Рекрутмент
9.	Организация работы кадрового агентства
10.	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
11.	Производственная преддипломная практика
12.	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зач. единиц, 180 час.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации: экзамен

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 5
Общая трудоемкость дисциплины, час	180	180
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	55	55
лекции	17	17
лабораторные	34	34
практические	-	-
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	4	4
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	125	125
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	18	18
Индивидуальное домашнее задание	-	-
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	71	71
Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36	Экзамен 36

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем

#### Курс 3 Семестр 5

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
<b>Раздел I. Теоретические основы компьютерной диагностики профессиональной пригодности</b>					
<b>1. Психодиагностика как наука</b>					
	Психодиагностика как наука, ее предмет, задачи и методы. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность как категория системы «человек – профессия». Принципы определения профессиональной пригодности. Разработка системы определения профессиональной пригодности.	1		3	7
<b>2. Деятельность и профессиональная пригодность</b>					
	Психологические особенности профессиональной деятельности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность.	2		3	8
<b>3. Профессиональная пригодность и личность профессионала</b>					
	Личность и деятельность. Самоопределение личности профессионала. Развитие личности профессионала. Этапы профессионального развития личности. Структура личности. Основные направления изучения структуры личности. Общие, специальные и профессиональные способности. Профессионально важные качества. Разработка требований к должностям. Система определения профессиональной пригодности.	2		4	8
<b>4. Основы профессиографии</b>					
	Основные принципы психологического анализа деятельности. Методические приемы психологического анализа деятельности. Процедура обоснования профессиональных требований. Профессиография. Психологическая классификация профессий.	2		4	8
<b>Раздел II. Методы диагностики профессиональной пригодности</b>					
<b>1. Классификация методов психодиагностики</b>					
	Основные направления развития психодиагностики и прогностики. Классификация методов психодиагностики. Компьютерная психодиагностика. Требования к методам психодиагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	2		4	8

<b>2. Психодиагностика психических процессов</b>					
	Диагностика основных свойств нервной системы. Диагностика познавательных процессов. Диагностика психомоторных процессов.	2		4	8
<b>3. Психодиагностика свойств личности</b>					
	Личностные опросники. Диагностика темперамента. Диагностика интеллектуальных способностей. Диагностика мотивационной сферы. Диагностика нервно-психической (эмоциональной) напряженности. Тесты достижений. Нетестовые методы изучения личности.	2		4	8
<b>4. Проективные методы</b>					
	Метод цветowych выборов. Метод портретных выборов. Графические проективные методики	2		4	8
<b>5. Использование результатов компьютерной диагностики профессиональной пригодности</b>					
	Анализ результатов экспериментальных исследований профессиональной пригодности. Заключение о профессиональной пригодности специалиста. Составление характеристики	2		4	8
<b>ВСЕГО:</b>		<b>17</b>		<b>34</b>	<b>71</b>

#### 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

Не предусмотрено учебным планом

#### 4.3. Содержание лабораторных занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Тема лабораторного занятия	К-во часов	К-во часов СРС
<b>семестр № 5</b>				
<b>1</b>	<b>Теоретические основы компьютерной диагностики профессиональной пригодности</b>	<b>1. Психодиагностика профессиональной пригодности</b> Психодиагностика как наука, ее предмет, задачи и методы. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности. Компьютерная диагностика профессиональной пригодности: предмет, задачи, перспективы развития. Особенности компьютерного тестирования.	3	3
		<b>2. Деятельность и профессиональная пригодность</b> Психологические особенности профессиональной деятельности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность. Рабочие нагрузки и профессиональная пригодность. Безопасность труда и профессиональная пригодность.	1,5	3

		<p><b>3. Разработка системы определения профессиональной пригодности</b>  Профессиональная пригодность как категория системы «человек – профессия». Принципы определения профессиональной пригодности. Процедура обоснования профессиональных требований. Требования к методам психодиагностики и прогнозирования профессиональной пригодности. Формирование требований к должности. Разработка системы определения профессиональной пригодности. Разработка программ и процедур профессионального отбора персонала.</p>	1,5	
		<p><b>4. Профессиональное развитие личности</b>  Личность и деятельность. Профессиональное самоопределение. Развитие личности профессионала. Периодизация профессионального развития личности. Структура личности. Основные направления изучения структуры личности.</p>	2	4
		<p><b>5. Анализ профессионально важных качеств</b>  Общие, специальные и профессиональные способности. Профессионально важные качества. Выявление профессионально важных качеств менеджера по персоналу, рекрутера, менеджера по обучению и развитию персонала, специалиста по ведению кадровой документации и др.</p>	2	
		<p><b>6. Основы профессиографии</b>  Основные принципы психологического анализа деятельности. Методические приемы психологического анализа деятельности. Процедура обоснования профессиональных требований. Профессиография. Психологическая классификация профессий</p>	2	4
		<p><b>7. Экспертиза вакансий</b>  Проведение экспертизы вакансий: менеджер по персоналу, рекрутер, помощник руководителя, менеджер по продажам и др. Разработка профиля требований по анализируемым вакансиям.</p>	2	
2	<p><b>Методы диагностики профессиональной пригодности</b></p>	<p><b>8. Классификация методов психодиагностики</b>  Направления развития психодиагностики и прогностики. Классификация методов психодиагностики. Компьютерная психодиагностика. Требования к методам психодиагностики и прогнозирования профессиональной пригодности. Валидность, надежность, точность методов психодиагностики</p>	2	4
		<p><b>9. Технология работы в автоматизированной системе психодиагностики «Оберон»</b>  Регистрация пользователя, работа с тестами, сохранение результатов, анализ полученных результатов, составление отчета о проведенной процедуре диагностики.  Работа с документом: сохранение в файл, перенос в Word целого документа или его фрагментов, печать документа.</p>	2	
		<p><b>10. Диагностика познавательных процессов</b>  «Корректурная проба», «Отыскивание чисел с переключением», «Расстановка чисел», «Выявление слов», «Численно-буквенные сочетания», «Числовые ряды», «Аналогии», «Количественные отношения» и др. Диагностика психомоторных процессов: «Исследование простых и сложных сенсомоторных реакций», «Двигательная координация и напряженность» (ДКН) и др. Диагностика интеллектуальных способностей: «Прогрессивные</p>	2	4



	матрицы Равена», «Тест Векслера», «Тест структуры интеллекта Амтхауэра», «IQ-тесты».		
	<b>11. Диагностика мотивационной и эмоциональной сфер личности</b> Компьютерная диагностика мотивационной сферы с помощью методик: «Ориентировочная анкета», «Определение уровня самоконтроля», «Определение ценностных ориентаций Рокича», «Мотивационный тест Хекхаузена», «Дифференциально-диагностический опросник». Компьютерная диагностика эмоциональной сферы: «Ситуативная и личностная тревожность (опросник Спилберга – Ханина)», «Незаконченные предложения», «Прогноз».	2	
	<b>12. Диагностика темперамента и характера</b> Компьютерная диагностика темперамента и характера: «Личностный опросник Айзенка», «Характерологический опросник Леонгарда», «Опросник Стреляу», «Опросник структуры темперамента Русалова – ОСТ», «Опросник Морриса»	2	4
	<b>13. Проведение диагностики индивидуальных особенностей личности с помощью компьютерных вариантов методик</b> Понятие личности, основные подходы к изучению структуры личности. Общие специальные и профессиональные способности. Профессионально-важные качества. Компьютерные варианты личностных опросников: «Миннесотский многомерный личностный опросник (ММРП)», «Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ)», «16-факторный личностный опросник Кэттелла».	2	
	<b>14. Технология работы с проективными методиками</b> Проективные методы: метод цветových выборов, метод портретных выборов. Графические проективные методы: «Несуществующее животное», «Человек под дождем», «Карта внутренней страны».	4	4
	<b>15. Анализ результатов экспериментальных исследований профессиональной пригодности</b> Анализ результатов экспериментальных исследований профессиональной пригодности. Заключение о профессиональной пригодности специалиста. Составление характеристики. Составление карты компетенций и должностных инструкций. Использование результатов компьютерной диагностики профессиональной пригодности. Учет личностных и профессионально-деловых качеств сотрудников.	2	4
	<b>16. Составление итогового отчетного документа по результатам диагностики</b> На основании результатов, полученных в результате диагностики, составляется итоговый отчетный документ. Оценивается профессиональная пригодность к должности «менеджер по персоналу»	2	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>34</b>	<b>34</b>

#### 4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

#### **4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий**

Учебным планом предусмотрено выполнение расчетно-графического задания (РГЗ).

**Цель расчетно-графического задания:** развитие навыков диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности, навыками составления заключения по результатам компьютерной диагностики профессиональной пригодности.

Проводится анализ профессиональной пригодности по одной из должностей. РГЗ выполняется на основе анализа каждым студентом своих индивидуальных результатов психодиагностики по всем изучаемым на лабораторных занятиях методикам. В РГЗ проводится количественный и качественный анализ результатов диагностики и формулируется заключение об индивидуально-типологических особенностях личности и профессиональной пригодности.

**Структура РГЗ** включает в себя следующие обязательные компоненты:

Титульный лист

Содержание

Введение

Раздел I. Теоретическая часть

Раздел II. Аналитическая часть

Заключение

Список источников и литературы

**Оформление расчетно-графического задания.** Работа предоставляется преподавателю для проверки в двух видах: отчет, на бумажных листах в формате А4, и в виде файлов, содержащих решение практических заданий. Решение задач РГЗ должно сопровождаться необходимыми комментариями, т.е. все основные моменты процесса решения задачи должны быть раскрыты и обоснованы на основе соответствующих теоретических положений. Срок сдачи РГЗ определяется преподавателем.

Темы РГЗ

1. Анализ профессиональной пригодности к должности специалист по ведению кадровой документации
2. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджер по персоналу
3. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджер по продажам
4. Анализ профессиональной пригодности к должности бизнес-тренер
5. Анализ профессиональной пригодности к должности руководитель кадровой службы
6. Анализ профессиональной пригодности к должности экономист по труду
7. Анализ профессиональной пригодности к должности инспектор по кадрам
8. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджер по

подбору персонала

9. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджер по адаптации и развитию персонала

10. Анализ профессиональной пригодности к должности специалиста по кадрам и профориентации

11. Анализ профессиональной пригодности к должности инженера по нормированию труда

12. Анализ профессиональной пригодности к должности начальника отдела социального развития

13. Анализ профессиональной пригодности к должности секретаря-делопроизводителя

14. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджера по работе с клиентами

15. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджера по продажам рекламы

16. Анализ профессиональной пригодности к должности PR-менеджера

17. Анализ профессиональной пригодности к должности HR-специалиста

18. Анализ профессиональной пригодности к должности бухгалтера

19. Анализ профессиональной пригодности к должности администратора

20. Анализ профессиональной пригодности к должности офис-менеджера

21. Анализ профессиональной пригодности к должности менеджера по продажам интернет-магазина

22. Анализ профессиональной пригодности к должности маркетолога

23. Анализ профессиональной пригодности к должности руководителя службы управления персоналом

24. Анализ профессиональной пригодности к должности рекрутер

25. Анализ профессиональной пригодности к должности экономиста по управленческому учету

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 5.1. Реализация компетенций

**1. ОПК-5.** Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-5.3. Применяет современные информационные технологии и программные средства при проведении диагностики профессиональной пригодности персонала	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

**2.ПК-1.** Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.1. Применяет методики отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

### 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

#### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов для экзамена

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме экзамена.

Распределение вопросов и заданий по билетам находится в закрытом для студентов доступе. Ежегодно по дисциплине на заседании кафедры утверждается комплект билетов для проведения экзамена по дисциплине. Экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	<b>Теоретические основы компьютерной диагностики профессиональной пригодности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психодиагностика как наука, ее предмет, задачи и методы.</li> <li>2. Цели и задачи компьютерной психодиагностики</li> <li>3. Достоинства и недостатки компьютерной психодиагностики</li> <li>4. Технология психодиагностической работы</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические особенности профессиональной деятельности.</li> <li>2. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность.</li> <li>3. Рабочие нагрузки и профессиональная пригодность.</li> <li>4. Безопасность труда и профессиональная пригодность.</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие личности профессионала.</li> <li>2. Общие, специальные и профессиональные способности.</li> <li>3. Профессионально важные качества: характеристика и принципы определения</li> <li>4. Разработка требований к должностям.</li> <li>5. Система определения профессиональной пригодности.</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные принципы психологического анализа деятельности.</li> <li>2. Методические приемы психологического анализа деятельности.</li> <li>3. Процедура обоснования профессиональных требований.</li> <li>4. Принципы и этапы разработки профессиограммы.</li> <li>5. Психологическая классификация профессий.</li> <li>6. Классификация профессий: подход Дж. Холланда</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные направления развития психодиагностики и прогностики.</li> <li>2. Классификация методов психодиагностики.</li> <li>3. Компьютерная психодиагностика.</li> <li>4. Требования к методам психодиагностики и прогнозирования профессиональной пригодности</li> </ol>
2	<b>Методы диагностики профессиональной пригодности</b>	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные опросники.</li> <li>2. Методика СМИЛ: характеристика шкал</li> <li>3. Принципы кодирования и интерпретации профиля СМИЛ</li> <li>4. Диагностика темперамента.</li> <li>5. Личностный опросник FPI: краткая характеристика</li> <li>6. Личностный опросник Айзенка: краткая характеристика</li> <li>7. Характерологический опросник Шмишека-Леонгарда</li> <li>8. Тест Томаса: краткая характеристика</li> <li>9. Тест Айзенка-Горбова: краткая характеристика методики</li> <li>10. Диагностика мотивационной сферы.</li> <li>11. Диагностика нервно-психической (эмоциональной) напряженности.</li> <li>12. Тесты достижений.</li> <li>13. Нетестовые методы изучения профессиональной пригодности.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Метод цветowych выборов.</li> <li>2. Метод портретных выборов.</li> <li>3. Графические проективные методики</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ результатов исследований профессиональной пригодности.</li> <li>2. Заключение о профессиональной пригодности специалиста.</li> <li>3. Составление характеристики</li> <li>4. Виды представления результатов диагностики</li> </ol>

*Типовой вариант экзаменационного билета*

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

Кафедра социологии и управления

Дисциплина Компьютерная диагностика профессиональной пригодности

Направление 38.03 03 Управление персоналом

Профиль Управление персоналом организации

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

1. Психодиагностика как наука, ее предмет и задачи
2. Личностный опросник Айзенка: краткая характеристика

Утверждено на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_  
(дата)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / В.Ш. Гузаиров  
(подпись)

Процедура экзамена проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся в БГТУ им. В.Г. Шухова. Экзаменационные билеты ежегодно утверждаются на заседании кафедры.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 20 минут. Время ответа – 10 минут. При подготовке к устному экзамену, экзаменуемый, как правило, ведет записи на листе устного ответа, который по окончании экзамена сдается экзаменатору.

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Экзаменатору предоставляется право задавать дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра. Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. Результаты экзамена должны быть выставлены в зачетные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения. Выдача вопросов к экзамену осуществляется на последнем лекционном занятии. Консультация проводится за 1-2 дня до экзамена.

### **5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы**

Не предусмотрено учебным планом.

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

Тестирование проводится на лабораторном занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 20 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

### **Примерные варианты тестовых заданий**

**Тест 1.** Выберите один или несколько вариантов ответа.

1. Сформулируйте определение психодиагностики:

- а) отрасль психологии, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности;
- б) наука, изучающая закономерности развития и функционирования психики;
- в) научная дисциплина, изучающая закономерности информационного взаимодействия человека и техники;
- г) отрасль психологии, проводящая анализ, описание и классификацию профессий, выявление требований профессии к психологическим качествам человека;

*Эталон ответа:* а) отрасль психологии, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности;

2. По форме представления тестового материала психодиагностические методики делятся на следующие виды:

- а) бланковые;
- б) опросные;
- в) сенсорные;
- г) технические;

д) продуктивные.

*Эталон ответа:* а) бланковые; в) сенсорные; г) технические;

3. Одним из важных требований к психодиагностическим методикам является валидность. Что это такое?

а) соответствие содержащихся в методике заданий, субтестов, суждений и т.п. общей цели и замыслу методики в целом;

б) связь между показателями методики и наиболее важными, ключевыми внешними признаками, относящимися к поведению испытуемого;

в) соответствие и пригодность методики для оценивания именно того психологического качества, для которого она предназначена;

г) возможность получения с помощью методики устойчивых показателей.

*Эталон ответа:* в) соответствие и пригодность методики для оценивания именно того психологического качества, для которого она предназначена.

4. Что такое прогностическая валидность психодиагностической методики?

а) характеристика, позволяющая оценить качество прогноза в отношении испытуемого по результатам данной методики;

б) соответствие содержащихся в методике заданий, субтестов, суждений и т.п. общей цели и замыслу методики в целом;

в) соответствие и пригодность методики для оценивания именно того психологического качества, для которого она предназначена;

г) соответствию диагностических показателей реальному поведению, наблюдаемым действиям и реакциям испытуемого.

*Эталон ответа:* а) характеристика, позволяющая оценить качество прогноза в отношении испытуемого по результатам данной методики

5. Что такое надежность психодиагностической методики?

а) способность методики тонко реагировать на малейшие изменения оцениваемого свойства, происходящие в ходе психодиагностического эксперимента;

б) соответствие и пригодность методики для оценивания именно того психологического качества, для которого она предназначена;

в) соответствию диагностических показателей реальному поведению, наблюдаемым действиям и реакциям испытуемого;

г) возможность получения с помощью методики устойчивых показателей.

*Эталон ответа:* г) возможность получения с помощью методики устойчивых показателей.

6. Что такое точность психодиагностической методики?

а) соответствие и пригодность методики для оценивания именно того психологического качества, для которого она предназначена;

б) способность методики тонко реагировать на малейшие изменения оцениваемого свойства, происходящие в ходе психодиагностического эксперимента;

в) характеристика того, в какой степени получаемые с помощью методики данные отражают изменения именно и только того свойства, для оценивания которого данная методика применяется;

г) возможность получения с помощью методики устойчивых показателей.

*Эталон ответа:* б) способность методики тонко реагировать на малейшие изменения оцениваемого свойства, происходящие в ходе психодиагностического эксперимента

7. Что такое однозначность психодиагностической методики?

а) способность методики тонко реагировать на малейшие изменения оцениваемого свойства, происходящие в ходе психодиагностического эксперимента;

б) соответствие и пригодность методики для оценивания именно того психологического



качества, для которого она предназначена;

в) характеристика того, в какой степени получаемые с помощью методики данные отражают изменения именно и только того свойства, для оценивания которого данная методика применяется;

г) возможность получения с помощью методики устойчивых показателей.

*Эталон ответа:* в) характеристика того, в какой степени получаемые с помощью методики данные отражают изменения именно и только того свойства, для оценивания которого данная методика применяется.

8. Сформулируйте определение теста.

а) анкета, включающая вопросы, адресуемые испытуемым;

б) стандартизованное, часто ограниченное во времени испытание, предназначенное для установления качественных и количественных индивидуально-психологических различий;

в) методика, направленная на диагностику устойчивых индивидуальных особенностей человека;

г) психодиагностическая методика, в результате применения которой оцениваются успехи человека в том или ином виде деятельности.

*Эталон ответа:* б) стандартизованное, часто ограниченное во времени испытание, предназначенное для установления качественных и количественных индивидуально-психологических различий.

9. Для чего предназначены личностные тесты?

а) для оценки уровня развития интеллекта человека и его отдельных когнитивных процессов, таких, как восприятие, внимание, воображение, память, речь;

б) для оценки устойчивых индивидуальных особенностей личности;

в) для оценки отношений в различных социальных группах;

г) для оценки успехов человека в том или ином виде деятельности.

*Эталон ответа:* б) для оценки устойчивых индивидуальных особенностей личности.

10. На какие группы делятся тесты по адресату тестовых заданий?

а) процессуальные и вербальные;

б) тесты достижений и опросники;

в) тесты состояний и свойств;

г) сознательные и бессознательные.

*Эталон ответа:* г) сознательные и бессознательные

11. Тестовые задания, включающие задачи и упражнения, которые испытуемый должен выполнить в наглядно-действенном плане, относятся к группе:

а) проективные;

в) образные;

г) вербальные;

д) практические.

*Эталон ответа:* д) практические

12. Тесты, основанные на анализе того, как человек воспринимает и интерпретирует некоторые многозначные объекты: сюжетно неопределенные картинки, бесформенные пятна, незавершенные предложения, относятся к группе:

а) тесты достижений;

б) вербальные;

в) проективные;

г) практические;

д) образные.

*Эталон ответа:* в) проективные;

13. К какой группе тестов относится ММРІ?

- а) личностные;
- б) вербальные;
- в) проективные;
- г) межличностные;

*Эталон ответа:* а) личностные

14. Что является основной задачей компьютерной психодиагностики?

- а) обучение психодиагностике с помощью компьютера;
- б) обеспечение психологов качественными психодиагностическими инструментами, создаваемыми на базе новых информационных технологий;
- в) перевод компьютерных технологий из области вспомогательных в сферу обязательных средств работы практического психолога.
- г) проведение консультационной работы.

*Эталон ответа:* б) обеспечение психологов качественными психодиагностическими инструментами, создаваемыми на базе новых информационных технологий;

15. Эффект психологического барьера при прохождении компьютерного тестирования чаще возникает у лиц:

- а) проходящих тестирование с целью аттестации,
- б) у тех, кто руководствуется мотивом самопознания, стремлением узнать о себе что-то новое;
- в) у детей;
- г) у тех, кто любительски интересуется компьютерами.

*Эталон ответа:* а) проходящих тестирование с целью аттестации

16. Сформулируйте определение профессиональной пригодности.

- а) возможность успешного выполнения профессиональной деятельности при недостаточном развитии одних качеств за счет высокого развития других качеств
- б) совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для работы по профессии;
- в) удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатом конкретного труда;
- г) совокупность индивидуальных качеств человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявляемым к нему профессией.

*Эталон ответа:* г) совокупность индивидуальных качеств человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявляемым к нему профессией.

17. Что такое профессиональная компенсация?

- а) совокупность индивидуальных качеств человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявляемым к нему профессией;
- б) достаточная производительность труда, высокое качество работы и соблюдение безопасных условий труда;
- в) возможность успешного выполнения профессиональной деятельности при недостаточном развитии одних качеств за счет высокого уровня развития других качеств;
- г) обеспечение конкретной профессиональной деятельности наиболее пригодными специалистами.

*Эталон ответа:* в) возможность успешного выполнения профессиональной деятельности при недостаточном развитии одних качеств за счет высокого уровня развития других качеств

18. Как возникает относительная профессиональная пригодность?

- а) формируется в процессе обучения и профессиональной деятельности человека;

- б) имеется уже с момента рождения человека;
- в) развивается только в процессе профессионального обучения;
- г) развивается только в процессе профессиональной деятельности.

*Эталон ответа:* а) формируется в процессе обучения и профессиональной деятельности человека

19. Какие из перечисленных профессий являются абсолютными?

- а) подводник;
- б) бухгалтер;
- в) летчик;
- г) авиадиспетчер;
- д) слесарь.

*Эталон ответа:* а) подводник; в) летчик; г) авиадиспетчер

20. Что такое профессионально-важные качества (ПВК)?

- а) качества, позволяющие успешно выполнять профессиональную деятельность при недостаточном развитии одних свойств за счет высокого развития других;
- б) отдельные свойства личности, а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку со стороны определенной профессии и способствующие ее успешному овладению;
- в) совокупность требований профессии к человеку;
- г) совокупность знаний о профессии и предъявляемых к человеку требований.

*Эталон ответа:* б) отдельные свойства личности, а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку со стороны определенной профессии и способствующие ее успешному овладению.

**Тест 2.** Выберите один или несколько вариантов ответа.

1. Укажите механизмы профессиональной компенсации.

- а) специально направленное формирование и совершенствование ПВК;
- б) компенсация в процессе обучения и практической деятельности;

*Эталон ответа:* в) компенсация недостаточно выраженных функций с помощью умений и навыков; г) компенсация недостаточно развитых психических функций другими, более выраженными.

2. Высший уровень профессиональной пригодности, который характеризуется наличием явных признаков соответствия человека требованиям деятельности, по классификации Е.А. Климова, называется:

- а) годность к профессиональной деятельности;
- б) соответствие к профессиональной деятельности;
- в) призвание к профессиональной деятельности;
- г) профессиональное мастерство

*Эталон ответа:* в) призвание к профессиональной деятельности

3. Раскройте понятие личности?

- а) совокупность всех человеческих качеств, свойственных человеческому роду в целом;
- б) совокупность социальных свойств человека, развивающаяся посредством активной деятельности и общения;
- в) отдельный представитель человеческого рода, который обладает и общими, и отличительными чертами;
- г) уникальное сочетание всех свойств человека.

*Эталон ответа:* б) совокупность социальных свойств человека, развивающаяся посредством активной деятельности и общения;

4. Какой тип темперамента характеризуется сильным, подвижным, неуравновешенным типом нервной системы?

- а) сангвиник;
- б) меланхолик;
- в) холерик;
- г) флегматик.

*Эталон ответа:* в) холерик

5. В соответствии с теорией Э. Кречмера конституциональный тип астеник характеризуется следующим:

- а) хрупкое телосложение, высокий рост; замкнут, упрям, мало податлив к изменению установок и взглядов, с трудом приспосабливается к новой обстановке;
- б) развитая мускулатура, крепкое телосложение, характерен высокий или средний рост; спокойный, со сдержанными мимикой и жестами, с невысокой гибкостью мышления;
- в) полный, маленький или средний рост, эмоционально подвижен, легко контактирует с людьми, реалистичен во взглядах.

*Эталон ответа:* а) хрупкое телосложение, высокий рост; замкнут, упрям, мало податлив к изменению установок и взглядов, с трудом приспосабливается к новой обстановке;

6. Определите тип темперамента: высокая активность, эмоциональность, экспрессивность, общительность, жизнерадостность и стрессоустойчивость, часто лидерские черты; вместе с тем, легкомыслие, поверхностность, ненадежность, зазнайство.

- а) меланхолик;
- б) сангвиник;
- в) холерик;
- г) флегматик.

*Эталон ответа:* б) сангвиник

7. Определите тип темперамента: плохо переносит стрессовые и конфликтные ситуации, высокая чувствительность, мягкость, способность к сочувствию, вместе с тем, низкая работоспособность, ранимость, застенчивость.

- а) меланхолик;
- б) сангвиник;
- в) холерик;
- г) флегматик.

*Эталон ответа:* а) меланхолик

8. Какие типы темперамента наиболее устойчивы к монотонным условиям труда?

- а) меланхолик;
- б) сангвиник;
- в) холерик;
- г) флегматик.

*Эталон ответа:* а) меланхолик, г) флегматик.

9. Сформулируйте определение характера.

- а) комплекс врожденных индивидуально-психологических черт человека, динамических проявлений психики;
- б) индивидуально-психологические особенности, обеспечивающие успешное освоение и выполнение того или иного вида деятельности;
- в) комплекс приобретенных устойчивых черт личности, определяющих отношение человека к различным явлениям действительности;
- г) уникальное сочетание всех свойств человека, которое отличает его от других людей.

*Эталон ответа:* в) комплекс приобретенных устойчивых черт личности, определяющих отношение человека к различным явлениям действительности

10. Что такое акцентуация характера?

- а) индивидуальные особенности характера, приводящие к социальной дезадаптации;
- б) чрезмерная выраженность отдельных черт характера и их сочетаний;

в) индивидуально-психологические особенности, обеспечивающие успешное освоение и выполнение того или иного вида деятельности;

г) уникальное сочетание всех свойств человека, которое отличает его от других людей.

*Эталон ответа:* б) чрезмерная выраженность отдельных черт характера и их сочетаний;

11. Гипертимный тип характера отличается следующим:

а) эгоцентризмом, стремлением производить впечатление на других, склонностью к театральности, позерству, хвастовству и лицемерию, легкостью вживания в различные социальные роли;

б) замкнутостью, сдержанностью во внешнем проявлении своих чувств, нестандартным, оригинальным мышлением, склонностью к различным фантазиями, особым увлечениям;

в) контактностью, энергичностью, инициативностью, оптимистичностью, склонностью к импульсивным поступкам, имеет много разнообразных увлечений, но эти увлечения, как правило, поверхностны и быстро проходят;

г) повышенной мнительностью и капризностью, утомляемостью и раздражительностью, склонностью к ипохондрии, низкой контактностью, тревожностью, нерешительностью, долгим переживанием неудач.

*Эталон ответа:* в) контактностью, энергичностью, инициативностью, оптимистичностью, склонностью к импульсивным поступкам, имеет много разнообразных увлечений, но эти увлечения, как правило, поверхностны и быстро проходят

12. Лица с ведущей в профиле СМИЛ 1-й шкалой отличаются:

а) эгоцентризмом, стремлением производить впечатление на других, склонностью к театральности, позерству, хвастовству и лицемерию, легкостью вживания в различные социальные роли;

б) замкнутостью, сдержанностью во внешнем проявлении своих чувств, нестандартным, оригинальным мышлением, склонностью к различным фантазиями, особым увлечениям;

в) контактностью, энергичностью, инициативностью, оптимистичностью, склонностью к импульсивным поступкам, имеет много разнообразных увлечений, но эти увлечения, как правило, поверхностны и быстро проходят;

г) повышенной мнительностью и капризностью, утомляемостью и раздражительностью, склонностью к ипохондрии, низкой контактностью, гиперсоциальностью установок, стремлением соблюдать принятые нормы и правила.

*Эталон ответа:* г) повышенной мнительностью и капризностью, утомляемостью и раздражительностью, склонностью к ипохондрии, низкой контактностью, гиперсоциальностью установок, стремлением соблюдать принятые нормы и правила

13. Лица с ведущей в профиле СМИЛ 8-й шкалой отличаются:

а) эгоцентризмом, стремлением производить впечатление на других, склонностью к театральности, позерству, хвастовству и лицемерию, легкостью вживания в различные социальные роли;

б) замкнутостью, сдержанностью во внешнем проявлении своих чувств, нестандартным, оригинальным мышлением, склонностью к различным фантазиями, особым увлечениям;

в) контактностью, энергичностью, инициативностью, оптимистичностью, склонностью к импульсивным поступкам, имеет много разнообразных увлечений, но эти увлечения, как правило, поверхностны и быстро проходят;

г) повышенной мнительностью и капризностью, утомляемостью и раздражительностью, склонностью к ипохондрии, низкой контактностью, тревожностью, нерешительностью, долгим переживанием неудач.

*Эталон ответа:* б) замкнутостью, сдержанностью во внешнем проявлении своих чувств, нестандартным, оригинальным мышлением, склонностью к различным фантазиями, особым увлечениям;

14. Конвенциональный тип по типологии Дж. Холланда характеризуется следующим:

а) предпочитает деятельность, которая дает осязаемый результат, действие мышлению; работу выполняет без лишних разговоров, работает тщательно, аккуратно, систематично; предпочитает механические виды деятельности, управление машинами, оборудованием, механизмами и использование инструментов;

б) предпочитает решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий, выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению, предпочитает виды деятельности, связанные со сбором информации, ее систематизацией и анализом, выполнением сложных или абстрактных заданий;

в) предпочитает работу, которая требует внимания к деталям и аккуратности, хранение и систематизация записей, фактов, данных, написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм; для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане;

г) предпочитает работу с другими людьми для достижения организационных целей и экономического успеха, обладает организаторскими и лидерскими способностями, социальными навыками, ориентирован на власть и материальное благополучие; выражены азартность, соревновательность, агрессивность, авантюристичность;

*Эталон ответа:* в) предпочитает работу, которая требует внимания к деталям и аккуратности, хранение и систематизация записей, фактов, данных, написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм; для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане;

15. Что такое профессиография?

а) описание профессии или специальности с точки зрения требований, предъявляемых работнику;

б) психологический анализ структуры профессиональной деятельности;

в) определение профессиональной пригодности человека;

г) проведение профессионального отбора.

*Эталон ответа:* а) описание профессии или специальности с точки зрения требований, предъявляемых работнику

16. Как возникает относительная профессиональная пригодность?

а) формируется в процессе обучения и профессиональной деятельности человека;

б) имеется уже с момента рождения человека;

в) развивается только в процессе профессионального обучения;

г) развивается только в процессе профессиональной деятельности.

*Эталон ответа:* а) формируется в процессе обучения и профессиональной деятельности человека

17. Какой защитный механизм характерен для лиц с ведущей в профиле СМИЛ 3-й шкалой?

а) вытеснение из сознания негативной информации;

б) рационализация;

в) агрессивные реакции по отношению к другим;

г) проекция.

*Эталон ответа:* а) вытеснение из сознания негативной информации

18. Какие виды профессиональной деятельности можно рекомендовать лицам с ведущей в профиле СМИЛ 8 шкалой?

а) работа в сфере обслуживания;

в) работа в сфере шоу-бизнеса, театра и киноиндустрии;

г) работа секретарем, делопроизводителем, документоведом;

д) работа творческого характера с гибким графиком работы, не предполагающая контактов с другими людьми.

*Эталон ответа:* д) работа творческого характера с гибким графиком работы, не предполагающая контактов с другими людьми.

19. Какая из шкал профиля СМИЛ скорее скрывает, чем раскрывает индивидуальность человека?

- а) 5-я шкала;
- б) 0-я шкала;
- в) 3-я шкала;
- г) 6-я шкала.

Эталон ответа: б) 0-я шкала

20. Личности с ведущей 6 шкалой в профиле СМИЛ проявляют следующие качества:

- а) аккуратность и практицизм;
- б) замкнутость, уход в свой внутренний мир;
- в) гибкость, пластичность поведения;
- г) повышенную тревожность.

Эталон ответа: а) аккуратность и практицизм

#### 1.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена 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 методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики профессиональной пригодности персонала
	Знание основ диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение ориентироваться в системе психодиагностических знаний
	Умение применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала
	Умение оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций на практике; использовать компьютерные варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала
Навыки	Владение навыками работы в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, навыки составления заключения по результатам компьютерной диагностики
	Владение навыками отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыками диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности

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 методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики пригодности персонала	Не знает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики пригодности персонала	Обучающийся с дополнительной помощью демонстрирует знания методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики пригодности персонала	Обучающийся знает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики пригодности персонала	Обучающийся в полном объеме знает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций персонала использованием информационных технологий, компьютерных вариантов методик диагностики пригодности персонала
Знание основ диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий	Не знает основ диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий	Обучающийся с дополнительной помощью демонстрирует знания основ диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий	Обучающийся знает основы диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий	Обучающийся в полном объеме знает основы диагностики профессиональной пригодности персонала с использованием информационных технологий
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в недостаточном полном объеме	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не достаточно полные	Дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы в полном объеме
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания недостаточно точно и с нарушениями логической последовательности	Излагает знания с несущественным и нарушениями логической последовательности	Излагает знания четко и без нарушений в логической последовательности
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами с ошибками	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами с незначительным	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и



	ошибочные примеры		и ошибками	понятно
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Излагает знания, допуская нарушения в интерпретации	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и незначительные неточности	Грамотно и по существу излагает знания

### Оценка сформированности компетенций по показателю Умения:

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Умение ориентироваться в системе психодиагностических знаний	Не умеет ориентироваться в системе психодиагностических знаний	Обучающийся с дополнительной помощью умеет ориентироваться в системе психодиагностических знаний	Ориентируется в системе психодиагностических знаний, допуская незначительные неточности	Уверенно ориентируется в системе психодиагностических знаний
Умение применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала	Не умеет применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала или применяет их со значительными ошибками	Обучающийся с дополнительной помощью умеет применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала	Умеет применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала, допуская незначительные неточности	На приемлемом уровне умеет применять информационные технологии при проведении диагностики профессиональной пригодности, применять компьютерные варианты методик психодиагностики и тестирования персонала
Умение оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций на практике; использовать компьютерные варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала	Не умеет оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций на практике;	Обучающийся с дополнительной помощью умеет оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных	Умеет оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций на практике;	Умеет оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций на практике; использовать компьютерные

	использовать компьютерные варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала	х компетенций на практике; использовать компьютерные варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала	использовать компьютерные варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала, допуская незначительные неточности	варианты методик диагностики профессиональной пригодности персонала
--	---	--	---	---

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки:

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Владение навыками работы в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, навыки составления заключения по результатам компьютерной диагностики	Не владеет навыками работы в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, навыки составления заключения по результатам компьютерной диагностики	Обучающийся допускает ошибки при работе в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, при составлении заключения по результатам компьютерной диагностики	Владеет навыками работы в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, навыки составления заключения по результатам компьютерной диагностики, допуская незначительные неточности	В полной мере владеет навыками работы в информационной системе для решения задач диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей персонала, навыки составления заключения по результатам компьютерной диагностики
Владение навыками отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыками диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности	Не владеет навыками отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыками диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности	Обучающийся допускает ошибки в отборе кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, при определении соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), в диагностике	Владеет навыками отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыками диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности, допуская незначительные неточности	В полной мере владеет навыками отбора кандидатов на вакантные должности в соответствии с их спецификой, навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыками диагностики профессиональной пригодности и индивидуально-типологических особенностей личности

## 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.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

## 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. 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. – М.: Академия, 2013. – 237 с.
2. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.А. Бодров. – Электрон. текстовые дан.– М.: Пер Сэ, 2012. <http://www.iprbookshop.ru/7393>
3. Гладкова, И.А. Компьютерная диагностика профессиональной пригодности: учебное пособие для студентов специальности 080400 – Управление персоналом / И.А. Гладкова. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 112 с.
4. Гладкова, И.А. Компьютерная диагностика профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов специальности 080400 Управление персоналом / И.А. Гладкова. – Электрон. текстовые дан.– Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – Режим доступа: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2014090311553761500000655127>
5. Гладкова, И.А. Компьютерная диагностика профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: метод. указания к выполнению практ. и самостоят. работы для студентов направления 080505-Упр. персоналом/ И.А. Гладкова. – Электрон. текстовые дан.– Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. – Режим доступа: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2013040918201483120900008508>
6. Смирнов, М.Ю. Психодиагностика и психологический практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов / Смирнов М. Ю. – Электрон. текстовые дан. – Омск : Омский государственный институт сервиса, 2014. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32796>
7. Базаркина, И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум / И.Н. Базаркина – Электрон. текстовые дан. – М.: Человек, 2014. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27590>
8. 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. – М.: Юрайт, 2014. –392 с.

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

1. <http://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
2. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»
3. <http://psychology.net.ru/articles> – информационный психологический портал
4. <http://www.psycheya.ru> – информационный психологический портал
5. <https://psyfactor.org/> – информационный психологический портал