

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики и бизнеса
Кафедра Управления

О.В. Качагина

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ И
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ
по дисциплине «Психодиагностика»

Учебно-методическое пособие по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат)

Ульяновск

2019

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ И
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ по дисциплине
«Психодиагностика».

Учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03
«Управление персоналом» (бакалавриат)/ Качагина О.В.: УлГУ. Институт
Экономики и Бизнеса. - Ульяновск, 2019. –26 с.

Методические указания рекомендованы к введению в образовательный
процесс решением Ученого Совета ИЭиБ УлГУ (протокол № 221/07 от
21.03.2019 г.).

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
1. Общие положения.....	5
2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе.....	10
3. Методические рекомендации по выполнению реферата.....	10
4. Методические рекомендации по подготовке к зачету (экзамену)..	13
5. Рекомендации по отдельным темам.....	14
6. Вопросы к зачету.....	20
7. Контрольные тесты.....	21
8. Рекомендуемая литература для самостоятельной работы обучающихся.....	25

Введение

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности бакалавра, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности.

Самостоятельная работа обучающегося является одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Независимо от полученной профессии и характера работы любой начинающий специалист должен обладать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, опытом творческой и исследовательской деятельности по решению новых проблем, опытом социально-оценочной деятельности. Все эти составляющие образования формируются именно в процессе самостоятельной работы обучающегося, так как предполагает максимальную индивидуализацию деятельности каждого обучающегося и может рассматриваться одновременно и как средство совершенствования творческой индивидуальности. Основным принципом организации самостоятельной работы обучающегося является комплексный подход, направленный на формирование навыков репродуктивной и творческой деятельности обучающегося в аудитории, при внеаудиторных контактах с преподавателем на консультациях и домашней подготовке. Среди основных видов самостоятельной работы обучающегося традиционно выделяют: подготовка к лекциям, семинарским и практическим занятиям, зачетам и экзаменам, презентациям и докладам; написание рефератов, выполнение лабораторных и контрольных работ, написание эссе; решение кейсов и ситуационных задач; проведение деловых игр; участие в научной работе и др.

1. Общие положения

Самостоятельная работа обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат), профиль «Кадровый консалтинг», по очной и заочной формам обучения по дисциплине «Психодиагностика» – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа обучающихся по направлению 38.03.03 является обязательным компонентом федерального государственного образовательного стандарта по направлению бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом». Отведенное для самостоятельной работы время регламентируется учебным планом.

Самостоятельная работа обучающихся предусматривает не только освоение каждой из дисциплин, но и способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Объем самостоятельной работы определяется федеральным государственным образовательным стандартом. Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента и определяется учебным планом. Объем самостоятельной работы по данной дисциплине составляет **60 часов по очному обучению, 119 часов по заочному обучению** согласно учебному плану по направлению 38.03.03.

Формы самостоятельной работы обучающихся определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности специалистов. Они могут быть тесно связаны с теоретическими курсами и иметь учебный или учебно-исследовательский характер. Форму самостоятельной работы определяет кафедра при разработке рабочих программ учебных дисциплин. Каждая изучаемая дисциплина, согласно учебной программе, делится на ряд тематических блоков, ориентированных во времени, для каждого из которых определены все необходимые виды занятий,

задания на самостоятельную теоретическую и практическую работу, литература.

Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность студентов к самостоятельному труду;
- мотив к получению знаний;
- наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- консультационная помощь.

Содержание самостоятельной работы носит двусторонний характер: с одной стороны - это способ деятельности обучающихся во всех организационных формах учебных занятий и во внеаудиторное время, когда самостоятельно изучается материал, определенный содержанием учебной программы, с другой - обязательная совокупность учебных заданий, которые должен самостоятельно выполнить студент во время обучения в университете по соответствующему профилю.

Любой вид занятий, создающий условия для зарождения самостоятельной мысли, познавательной и творческой активности обучающегося связан с самостоятельной работой.

В широком смысле под самостоятельной работой понимают совокупность всей самостоятельной деятельности обучающегося как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствие.

Самостоятельная работа может реализовываться:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных и лабораторных работ и др.;
- в контакте с преподавателем вне рамок аудиторных занятий – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре и других местах при выполнении обучающимся учебных и творческих заданий.

В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования (ФГОС ВО) на внеаудиторную работу отводится не менее половины бюджета времени обучающегося за весь период обучения. Это время полностью может быть использовано на самостоятельную работу. Кроме того, большая часть времени, отводимого на аудиторские занятия, так же включает самостоятельную работу. Таким образом, времени на самостоятельную работу в учебном процессе вполне достаточно, вопрос в том, как эффективно использовать это время.

Цель самостоятельной работы обучающегося – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная – самостоятельная работа выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию;

- внеаудиторная – самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающегося определяется в соответствии с рекомендуемыми видами учебных заданий, представленными в рабочей программе учебной дисциплины.

Самостоятельная работа помогает обучающимся:

1) овладеть знаниями:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.);

- составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста и т.д.;

- работа со справочниками и др. справочной литературой; - ознакомление с нормативными и правовыми документами;

- учебно-методическая и научно-исследовательская работа;

- использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) закреплять и систематизировать знания:

- работа с конспектом лекции;

- обработка текста, повторная работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей;

- подготовка плана;

- составление таблиц для систематизации учебного материала;

- подготовка ответов на контрольные вопросы;

- заполнение рабочей тетради;

- аналитическая обработка текста;

- подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре (конференции, круглом столе и т.п.);

- подготовка реферата;

- составление библиографии использованных литературных источников;

- разработка тематических кроссвордов и ребусов;

- тестирование и др.;

3) формировать умения:

- решение ситуационных задач и упражнений по образцу;

- выполнение расчетов (графические и расчетные работы);

- решение профессиональных кейсов и вариативных задач;

- подготовка к контрольным работам;

- подготовка к тестированию;

- подготовка к деловым играм;

- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;

- опытно-экспериментальная работа;
- анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений обучающихся. Контроль результатов самостоятельной работы обучающихся должен осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме. Формы самостоятельной работы обучающихся могут различаться в зависимости от цели, характера, дисциплины, объема часов, определенных учебным планом:

- подготовка к лекциям, семинарским, практическим и лабораторным занятиям;
- изучение учебных пособий;
- изучение и конспектирование хрестоматий и сборников документов;
- изучение в рамках программы курса тем и проблем, не выносимых на лекции и семинарские занятия;
- написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;
- аннотирование монографий или их отдельных глав, статей;
- выполнение исследовательских и творческих заданий;
- написание контрольных и лабораторных работ;
- составление библиографии и реферирование по заданной теме.

2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе

Самостоятельная работа при изучении дисциплины «Психодиагностика» включает работу обучающихся во время аудиторных занятий, а также при подготовке к лекциям, семинарским занятиям, зачету,

научную работу обучающихся и т.п. Содержание самостоятельной работы обучающихся направлено на расширение и углубление знаний по курсу, а также на усвоение междисциплинарных связей.

Самостоятельная работа обучающихся при изучении данного курса предполагает решение конкретных ситуаций, тестов, проведение деловых и ролевых игр, написание рефератов, поиск и анализ необходимой информации, осуществляется в соответствии с распределением часов по темам.

Выполнение заданий имеет целью научить обучающихся пользоваться полученными теоретическими знаниями, закрепить навыки работы с лекционным материалом и литературой, помочь глубже усвоить изученный материал.

Прежде чем приступить к решению задания, необходимо внимательно его прочитать, уяснить смысл поставленных вопросов, определить область применения теоретического материала. После этого следует найти необходимые источники, разобраться в их содержании и дать обоснованный ответ. Ответы должны быть максимально полными и содержать ссылки на конкретную литературу. Цель предлагаемых заданий – аналитическая работа с теоретическим материалом, подразумевающая использования технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте, а также творческий подход к применению знаний.

3. Методические рекомендации по выполнению реферата

В рамках самостоятельной работы предлагается написать реферат, представляющий собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике.

Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.

Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Рефераты чаще пишут по предметной дисциплине, предполагая вести коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Участники такой дискуссии, как правило, готовят несколько рефератов.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка, рекомендованного в рабочей программе. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания студента и его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативных правовых актов органов государственной власти и управления (если они используются), других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, двух-трех пунктов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается

актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. При написании реферата (как и остальных письменных работ) обязательно наличие ссылок (сносок) на использованные источники. Причем требуется выдерживать единообразие ссылок (сносок) при оформлении. Образцы оформления ссылок представлены в приложениях методических рекомендаций.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1 – 2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутой целью и задачами реферата, делаются обобщенные выводы или даются рекомендации практического и исследовательского характера по разрешению изученной проблемы.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. Реферат имеет титульный лист. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Примерные темы рефератов:

1. Психодиагностика как инновационная технология в управлении персоналом.
2. Научные основы психодиагностики: два подхода.
3. Современная психодиагностика России
4. Место и роль психодиагностики в управлении персоналом
5. Два подхода к исследованию интеллекта в современной психологии
6. Многофакторный подход: интеллектуальные способности.

- 7.Использование тестов IQ в профпригодности для оценки персонала.
- 8.Дискуссии: игровые, дебаты, мозговой штурм.
- 9.Игры: деловые, ролевые.
- 10.Аналитические кейсы: гарвардский метод, информационный лабиринт, метод критического инцидента.

4. Методические рекомендации по подготовке к экзамену (зачету).

Обучающиеся сдают зачеты (экзамены) в конце теоретического обучения. Подготовка к сессии, сдача зачетов (дифференцированных зачетов) и экзаменов также является самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к сессии – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен. К зачету (экзамену) допускается обучающийся, выполнивший в полном объеме задания, предусмотренные в рабочей программе дисциплины. В случае пропуска каких-либо видов учебных занятий по уважительным или неуважительным причинам обучающийся самостоятельно выполняет и сдает на проверку в письменном виде общие или индивидуальные задания, определяемые преподавателем. Зачет (экзамен) по теоретическому курсу проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем) на основе перечня вопросов, которые отражают содержание действующей рабочей программы учебной дисциплины. Обучающимся рекомендуется:

- готовиться к зачету (экзамену) в группе (два-три человека);
- внимательно прочитать вопросы к зачету (экзамену);
- составить план ответа на каждый вопрос, выделив ключевые моменты– материала;
- изучив несколько вопросов, обсудить их с однокурсниками.
- Ответ должен быть аргументированным.

Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «незачтено». Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

5. Рекомендации по отдельным темам

Тема 1. Психодиагностика как наука и как практическая деятельность

Вопросы для обсуждения:

Психодиагностический метод и психодиагностические подходы.

Тестирование, психодиагностика и психологическая оценка.

Классификация тестов.

Понятие «психологического диагноза», его специфика.

Медицинский, клиничко-психологический, функциональный и психологический диагнозы.

Задачи психодиагностики.

Понятия «входа» и «выхода» из диагностической ситуации.

Типы задач по комбинациям «входа» и «выхода».

Задание 1. Работа с базовыми понятиями в рабочей тетради, выполнение упражнений на разбор и закрепление материала:

- Тестирование, психодиагностика и психологическая оценка
- Валидность, надежность и репрезентативность методик
- Компьютерная диагностика
- Виды и типы тестов
- Тесты, методики и опросники

Задание 2. Дискуссия о проблемах требований научности к методикам в практической деятельности менеджера по персоналу.

Тема 2. Объективный подход в психодиагностике персонала.

Вопросы для обсуждения:

Начало исследований интеллекта.

Разработки А.Бине и В.Штерна по изучению интеллекта детей.

Понятие IQ.

Соотношение умственного и хронологического возраста.

Тесты на интеллект.

Бланковые и компьютерные тесты.

Два подхода к исследованию интеллекта в современной психологии.

Однофакторный подход: фактор J.

Многофакторный подход: интеллектуальные способности.

Использование тестов IQ в профпригодности для оценки персонала.

Задание 1. Ситуация «Самооценка работника»

Участвующему в тестировании работнику предлагаются перечисленные в алфавитном порядке характеристики различных черт личности, например аккуратность, вдумчивость, гордость, доверчивость и т.д. Данный список может быть дополнен студентом самостоятельно. Определить профиль личностных качеств тестируемого работника и адекватность его собственного представления о своих качествах. Тестируемому предлагается составить из слов два набора по 20 слов в каждом. В первый набор следует включить те слова, которые, по его мнению, характеризуют положительные черты субъективного идеала личности тестируемого. Во второй набор – слова, отражающие качества, которыми, по мнению тестируемого, идеал личности обладать не должен. Далее предлагается выбрать те черты, которыми он, по собственному мнению, обладает. На основании полученных данных составить две модели личных качеств работника, отражающих качества идеального образа, и качеств, реально присутствующих в данный момент.

Тема 3. Субъективный подход в диагностике персонала.

Вопросы для обсуждения:

Личностные опросники, понятие и виды.

Опросники черт личности, типологические опросники, опросники ценностей, установок, интересов, мотивов.

Формы вопросов.

Представление результатов: профиль личности, гистограмма и дискограмма.

Проблема достоверности личностных опросников.

Фальсификация ответов испытуемыми, возможные причины.

Способы увеличения надежности.

Понятие «стиля ответа».

Задание 1. Методика "неоконченные предложения"

Служит для изучения мотивации кандидатов на работу. Разработана Калашниковым М.О. в 1993 году. Требуется для выполнения около 15 минут. Может проводиться при групповом обследовании.

При проведении этой методики следует следить за тем, чтобы все неоконченные предложения были развернуто дописаны, так как в 10 - 15 % случаев вместо содержательных ответов фигурируют ответы типа "не знаю", "затрудняюсь ответить" или пропуски. Особенно следует обращать внимание на пп.6 и 7, которые испытуемые пропускают чаще других.

Инструкция: Вам необходимо дописать все предложения:

1. Главным для меня при принятии решения об устройстве на работу в (название организации) было ...
2. На меня повлияло также...
3. Мне нужна такая работа, чтобы...
4. В работе больше всего интересует...
5. Главная трудность, которая меня ожидает в новой работе - это ...
6. Кроме того, ...
7. Работа сотрудника (название организации) в моем понимании - это:
 - 1 -
 - 2 -
 - 3 -
8. В моей новой работе, по-моему, наиболее важно ...
9. Если бы я не устраивался на работу в (название организации), то предпочел бы работать
(где?) (кем?)
10. Но там я не имел бы ...
11. Укажите трех человек, которые могли бы поручиться за Ваши деловые качества:

1).....

Характер отношений (коллега, родственник, друг и т.д.).....

Телефон.....

2).....

Характер отношений (коллега, родственник, друг и т.д.).....

Телефон.....

3).....

Характер отношений (коллега, родственник, друг и т.д.).....

Телефон.....

Тема 4. Проективный подход в диагностике персонала.

Вопросы для обсуждения:

Понятие проекции, общая характеристика проективных методик.

Три подхода в основе проективной диагностики: психоанализ, холистическая психология, «новый взгляд».

Классификация проективных методик.

Интерпретационные, аддитивные, структурирования, катарсические, рефрактивные, импрессивные, экспрессивные.

Основные проективные методики в работе с персоналом.

Задание 1. Графические методики «Человек из геометрических фигур» и «Круги и линии».

- Проведение методики
- Обработка и интерпретация результатов
- Анализ преимуществ и недостатков при оценке персонала

Тема 5. Интерактивный подход в диагностике персонала.

Вопросы для обсуждения:

Особенности интерактивной диагностики и обучения в работе с персоналом.

Специфика интерактивного обучения: работа с опытом участников и взаимодействие.

Активность и инициатива.

Методы и техники интерактивной диагностики.

Дискуссии: игровые, дебаты, мозговой штурм.

Игры: деловые, ролевые.

Аналитические кейсы: гарвардский метод, информационный лабиринт, метод критического инцидента

Задание 1. Игровые дискуссии в диагностике и обучении персонала («Джованни», «Кораблекрушение» и т.п.)

- Проведение методики
- Обработка и интерпретация результатов
- Анализ преимуществ и недостатков при оценке персонала

Задание 2. Аналитические кейсы как диагностический инструмент.

- Проведение методики
- Обработка и интерпретация результатов
- Анализ преимуществ и недостатков при оценке персонала

Тема 6. Ассесмент-центр как технология оценки персонала.

Вопросы для обсуждения:

Понятие АЦ, его валидность и ключевые характеристики.

Комбинация методов оценки прошлого и актуального поведения, фоновая диагностика.

Команда модератора, наблюдателей и диагноста.

Продолжительность ассесмента и его организационные характеристики.

Основные этапы проведения АЦ и его результаты

Задание 1. Ознакомиться с готовым профилем должности руководителя по модели Камерона

Задание 2. Разработать матрицу ассесмент-центра для оценки компетенций, входящих в структуру профиля

- Подобрать методики оценки прошлого поведения (биографический анализ, интервью при собеседовании, экспертные оценки и проч.)

- Подобрать методики фоновой диагностики (интеллекта, личностных особенностей, мотивации, управленческих способностей, стрессоустойчивости и проч)
- Подобрать методики интерактивной диагностики (деловые и ролевые игры, дискуссии-дебаты и игровые дискуссии, аналитические кейсы и презентации и проч.)

Задание 3. Спланировать проведение 2-хдневного ассессмента, распределив подобранные методики по дням и блокам проведения

Тема 7. Подход на основе компетенций.

Вопросы для обсуждения:

Понятие компетенций и основные типы компетенций.

Управленческие, профессиональные и личностные компетенции.

Пороговые и дифференцирующие компетенции.

Модель айсберга базовых качеств в подходе компетенций Спенсеров.

Профиль должности как модель компетенций.

Структура модели компетенций.

Кластеры и индикаторы поведения.

Задание 1. Ознакомиться с диагностическим анализом организации, выявить ее проблемные зоны и перспективные зоны развития

Задание 2. Разработать профиль должности топ-менеджера, опираясь на специфику организации

- Подобрать и сформулировать необходимые профессиональные (специальные) компетенции
- Подобрать и сформулировать управленческие компетенции
- Подобрать и сформулировать личностные компетенции

Задание 3. Провести шкалирование одной из компетенций по выбору

6. Вопросы к экзамену

1. Психодиагностика, тестирование, психологическая оценка. Психодиагностический метод: субъективный, объективный и проективный подходы в диагностике.
2. Понятие психологического диагноза его модификации. Задачи психодиагностики, типы задач и их особенности.
3. Объективный подход в психодиагностике. Классификация тестов. Особенности компьютерной диагностики интеллекта.
4. Измерение интеллекта. Начало исследований понятие IQ. Два подхода к диагностике интеллекта: английская и американская школы.
5. Проективный подход в диагностике. Понятие проекции, общая характеристика проективных методик.
6. Классификация проективных методик. Основные проективные методики в работе с персоналом.
7. Субъективный подход. Личностные опросники: виды опросников, формы вопросов и представление результатов.
8. Проблема достоверности личностных опросников.
9. Измерение интеллекта. Начало исследований понятие IQ. Два подхода к диагностике интеллекта: английская и американская школы.
10. Интерактивный подход в диагностике
11. Понятие ассесмент-центра, его валидность и ключевые характеристики.
12. Технология ассесмент-центра, основные этапы проведения
13. Подход на основе компетенций. Понятие компетенций. Различные типы компетенций
14. Модель айсберга базовых качеств в подходе компетенций (модель Спенсеров).
15. Подход на основе компетенций. Профиль должности как модель компетенций.

7. Контрольные тесты:

1.Сбор и интеграция данных, которые могут быть получены различными путями - с помощью интервью, наблюдения за поведением, психологических тестов, физиологических или психофизиологических измерений, специальной аппаратуры и т.п.:

- А. тестирование,
- Б. психологическая оценка,
- В. психодиагностика,
- Г. психологический диагноз

2.Ситуация профессионального отбора при приеме на работу относится к типу диагностических ситуаций:

- А. добровольное участие в диагностике и свободный выбор решения по результатам;
- Б. добровольное участие в диагностике, выбор поведения после диагностики навязан;
- В. принудительное участие, свободный выбор решения по результатам;
- Г. принудительное участие и выбор поведения после диагностики навязан.

3.На вербальные и невербальные тесты подразделяются по:

- А. направленности,
- Б. процедуре исследования,
- В. особенностям используемых тестовых заданий,
- Г. наличие или отсутствию временных ограничений

4.Принцип проекции вводит в проективный подход такое направление как:

- А. психоанализ,
- Б. холистическая психология,
- В. экспериментальные исследования NEW LOOK,
- Г. гештальт-психология

5.Специфика интерактивных методов диагностики и обучения персонала связана:

- А. с активным использованием профессионального и личного опыта участников
- Б. с возможностью общения в процессе диагностики
- В. с использованием новых технологий работы
- Г. ничего не верно

6.Предполагает наличие правильного ответа:

- А. Объективный подход
- Б. Субъективный подход
- В. Проективный подход
- Г. Верно все

7. Диагностика осуществляется на основе внешне нейтрального материала, на который респондент переносит свои потребности и желания:

- А. Объективный подход
- Б. Субъективный подход
- В. Проективный подход
- Г. Верно все

8.Нормативным показателем интеллекта для взрослого человека является диапазон:

- А. От 80 до 100 баллов
- Б. От 85 до 115 баллов
- В. От 100 до 120 баллов
- Г. От 120 до 140 баллов

9.Тенденция испытуемого выбирать ответ, который предписывается общественными или групповыми нормами, получил название:

- А. установка на согласие,
- Б. социальная желательность,
- В. установка на крайние ответы,
- Г. установка на неопределенные ответы

10.Опросник «Большой пятерки» можно отнести к группе опросников:

- А. типологических,

- Б. черт личности,
- В. мотивов,
- Г. ценностей

11. Техника «Почтовая корзина» (баскет-метод, папка руководителя)

относится к такой группе методов интерактивной диагностики, как:

- А. Деловые игры
- Б. Групповые дискуссии
- В. Аналитические кейсы
- Г. Верно все

12. Ассесмент-центр как процедура комплексной оценки менеджерского персонала развивается в рамках:

- А. Технологического подхода
- Б. Ситуативного направления личностного подхода
- В. Личностного направления личностного подхода
- Г. Альтернативных подходов

13. Что можно отнести к методам фоновой диагностики в рамках ассесмент - центра

- А. Суждения коллег
- Б. Деловые игры
- В. Групповые дискуссии
- Г. Тесты интеллекта

14. При сопоставлении результатов ассесмента на итоговой конференции приоритет отдается:

- А. Данным наблюдения
- Б. Биографическим данным
- В. Тестовым данным
- Г. Верно все

15. По индивидуальному профилю каждого участника ассесмента можно:

- А. провести анализ ключевых компетенции, важных для организации

- Б. составить план обучения подразделения в целом
- В. выявить, какие компетенции нужно развивать участнику
- Г. ничего не верно

16. По модели «айсберга личности» сложнее всего оценить и развить с помощью тренинга компетенции:

- А. Знания и навыки
- Б. Установки и ценности
- В. Свойства и мотивы
- Г. Ничего не верно

17. Что отличает простую модель компетенций от сложной:

- А. Название компетенции
- Б. Определение компетенции
- В. Поведенческие индикаторы
- Г. Проявление уровня компетенции

18. Отличают наилучших исполнителей от средних:

- А. Пороговые компетенции
- Б. Дифференцирующие компетенции
- В. Профессиональные компетенции
- Г. Управленческие компетенции

19. Умение преодолевать собственные стереотипы, работать в изменяющихся условиях

- А. Профессиональные (специальные) компетенции
- Б. Управленческие компетенции
- В. Личностные компетенции
- Г. Ничего не верно

20. Модель компетенций как структура или схема компетенций конкретной должности, как правило включает в себя:

- А. От 6 до 10 компетенций
- Б. От 10 до 15 компетенций
- В. От 15 до 20 компетенций

8. Рекомендуемая литература для самостоятельной работы обучающихся:

основная литература:

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала: учебное пособие для академического бакалавриата / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва: Издательство Юрайт, 2019 ; Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. — 122 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-11292-4 (Издательство Юрайт). — ISBN 978-5-400-01482-6 (Издательство Тюменского государственного университета). — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/444855>

дополнительная литература:

1. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 402 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/426686>

учебно-методическая литература:

1. Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по направлению 38.03.03. «Управление персоналом» (бакалавриат) / Составитель Захарова Ю. Н. - Текст : электронный // УлГУ [сайт]. – 2019. – URL: https://www.ulsu.ru/media/documents/Методические_указания_по_самостоятельной_работе_студентов_бакалавриата_по_направлению_38.03.03._Управление_персоналом.pdf