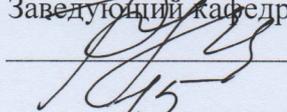


Государственное образовательное учреждение  
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 В.И. Кучерявенко

«15» сентября 2023 г.

**Фонд оценочных средств**  
**ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**  
**«Психологическая оценка персонала в организации»**

Направление подготовки (специальность)

**5.37.04.01 Психология**

Профиль (специализация) подготовки

**«Психология менеджмента и управления человеческими ресурсами»**

Квалификация (степень)

**магистр**

(указывается бакалавр, магистр, специалист)

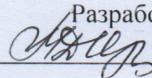
Форма обучения

**Очная/очно-заочная**

(очная, очно-заочная, заочная)

Год набора 2022

Разработал:



/к.п.н. Иванова М.Д.

«15» сентября 2023 г.

Тирасполь, 2023 г.

**Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине**

1. В результате изучения дисциплин «*Психологическая оценка персонала в организации*» у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
<b><i>Универсальные компетенции и индикаторы их достижения</i></b>		
<p><b>Системное и критическое мышление</b></p>	<p><b>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</b></p>	<p>ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области. ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости</p>
<b><i>Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения</i></b>		
	<p><b>ПК-3 Способен использовать психологические знания и технологии в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организаций</b></p>	<p>ИД ПК3 -3.1 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями ИД ПК 3.2 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико – оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях ИД ПК -3.3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для</p>

		определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях
	<b>ПК-4 Способен к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации</b>	ИД ПК 4.1 Знать: специфику психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений ИД ПК 4.2 Уметь: разрабатывать и осуществлять прикладные проекты, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и на внедрение организационных изменений ИД ПК 4.3 Владеть: психологическими технологиями при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений.

## 2. Программа оценивания контролируемой компетенции:

Текущая аттестация	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	<i>Раздел 1.</i> Теоретические основы психологической оценки персонала в организации	УК-1, ПК-3, ПК-4	Комплект разноуровневых задач и заданий №1
2	<i>Раздел 2.</i> Содержание и организация мероприятий психологической оценки персонала в организации	УК-1, ПК-3, ПК-4	Контрольные таблицы аналитического характера №1
<b>Промежуточная аттестация</b>		<b>Код контролируемой компетенции (или ее части)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1		УК-1, ПК-3, ПК-4	Комплект КИМ№1

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.  
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии  
кафедра Психологии**

**Комплект разноуровневых задач и заданий №1  
по дисциплине**

**«Психологическая оценка персонала в организации»**

**Создайте гайд по теме «Алгоритм и методы оценки персонала, по различным целям и направлениям кадровой политики в организации»**

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если представлен алгоритм и раскрыты все направления оценки персонала, творчески оформлен

оценка «хорошо» выставляется студенту, если представлен алгоритм и раскрыты все направления оценки

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в представленном алгоритме несущественные ошибки или не раскрыты все направления оценки кадров в организации

оценка «неудовлетворительно» представленный алгоритм содержит существенные ошибки

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.  
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии  
кафедра Психологии**

**Контрольные таблицы аналитического характера №1  
по дисциплине**

**«Психологическая оценка персонала в организации»**

**1. Проведите сравнительный анализ всех изученных в курсе методов оценки персонала**

Метод	Цель	Плюсы	Минусы	Результаты оценки
Метод 360°				
Метод 180°				
...				

**2. Проведите сравнительный анализ всех изученных методов и методик психологической оценки персонала**

Метод или методика	Цель	Плюсы	Минусы	Результаты оценки
Методика диагностики трудовой мотивации Ричи, Мартина				
Тест Хогана				
...				

**Критерии оценки:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если он полностью раскрыл не менее 20 методов в двух таблицах

оценка «хорошо» выставляется студенту, если он полностью раскрыл не менее 15 методов в двух таблицах

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он частично раскрыл не менее 15 методов в двух таблицах

оценка «неудовлетворительно» частично раскрыто менее 15 методов в двух таблицах

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.  
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии  
кафедра Психологии**

**Комплект КИМ№1**

по дисциплине

***«Психологическая оценка персонала в организации»***

*Вопросы к зачету*

1. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала.
2. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки
3. Понятие валидности оценочного метода.
4. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала.
5. Классификация систем оценки персонала
6. Основные цели и направления оценки персонала в организации
7. Роль и место психологических методов в оценке персонала.
8. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала.
9. Особенности процедуры оценки персонала в организации
10. Основные правила выбора метода оценки персонала.
11. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала
12. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально психологические, специфические
13. Понятие психограммы и профессиограммы
14. Способности как основа для психологической оценки персонала
15. Профессиональная пригодность и методы ее диагностики
16. Профессионально-важные качества личности
17. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий
18. Сопротивление оценке со стороны сотрудников
19. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала.
20. Проблема оценки управленческого персонала
21. Оценка персонала согласно модели компетенций
22. Количественные методы оценки персонала
23. Оценка персонала методами 360° и 180°
24. Оценка персонала при помощи Ассесмент-центра: функции, достоинства и недостатки
25. Методики диагностики личностных особенностей в практике психологической оценки персонала
26. Деловые игры, интервью, кейсы в психологической оценке персонала
27. Психологическая оценка при ротации кадров и формировании кадрового резерва
28. Психологическая оценка персонала при разработке систем мотивирования персонала
29. Психологическая оценка персонала при увольнении
30. Психологическая оценка персонала для внедрения программ развития и обучения
31. Психологическая оценка персонала при изменении корпоративной культуры
32. Автоматизированные системы психологической оценки персонала в организациях