

никто не общался. 8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие). 9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг. 10. Моя работа притупляет эмоции.

Письменный опрос

Вопрос 1	Поясните различия и обоснуйте значение методологических и этических принципов в работе психолога-диагноста.
Вопрос 2	Назовите этапы проведения группового тестирования.
Вопрос 3	Каким образом проводится психодиагностическое обследование с использованием опросников?
Вопрос 4	Какие классификации эмоций вам известны?
Вопрос 5	Охарактеризуйте основные ограничения модели "Большой Пятерки".

БИЛЕТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-3 Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-3.2 Выбирает адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки для решения профессиональной задачи

ОПК-3.3 Осуществляет выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики с целью решения профессиональной задачи

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст. Для решения профессиональной задачи определите какому типу личности (аналитики, реалисты, синтезаторы, прагматики, идеалисты) соответствует характеристика. Выберите адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

А. Это люди, которые, прежде всего, обладают широким взглядом на вещи. Для них характерны возвышенные идеалы, высокие нормы морали и поведения и критерии оценки деятельности. Чтобы удовлетворить их запросы, требуется поистине высокое качество работы и образцовое поведение. Из-за своих слишком идеалистических стандартов они нередко разочаровываются в людях, чьи стремления и нормы кажутся менее возвышенными, чем их собственные.

Б. По предложенному описанию определите классический метод исследования процессов памяти. Перечислите все классические методы исследования процессов памяти. Приведите пример использования одного из процессов на практике.

В данном методе экспериментальным материалом являются ряды из пар слогов, чисел фигур, слов, которые обследуемый должен запомнить. Стимульный материал предъявляется последовательно пара за парой. Между парами стимулов соблюдается строго фиксированная пауза. При использовании зрительной модальности испытуемому предлагается читать про себя или вслух каждую пару с ударением на первом элементе пары. В случае использования слуховой модальности психодиагност сам зачитывает пары, используя аналогичные правила. После предъявления всего материала один или несколько раз испытуемому предъявляется зрительно или на слух только первый элемент каждой пары, а он должен воспроизвести (устно или письменно) второй элемент пары. Число правильно воспроизведенных вторых элементов пар является количественным показателем прочности образовавшихся ассоциаций.

Ситуационное задание № 2

Проанализируйте представленную психодиагностическую задачу. Определите методику и автора методики. Для решения профессиональной задачи осуществите выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики. Составьте свою психодиагностическую задачу, в структуре психодиагностической задачи целесообразно выделять цель, инструкцию, а также проблемную ситуацию.

Цель: выявление склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса в соответствующем квадратики поставьте знак «+» («Да»), при несогласии – знак «-» («Нет»).

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь. 2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу. 3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела. 4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю. 5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях. 6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья. 7. Я часто злюсь, когда мне возражают. 8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо. 9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется. 10. Мнение, что нападение – лучшая защита, правильное. 11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня. 12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять. 13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех. 14. Я считаю, что добро эффективнее мести. 15. Каждый человек имеет право на свое мнение. 16. Я верю в честность намерений большинства людей. 17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются. 18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения. 19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы. 20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.

Письменный опрос

Вопрос 1	Назовите методы и приемы изучения креативных психических образований и творческих способностей.
Вопрос 2	Перечислите основные подходы к пониманию психодиагностики и ее предмета.
Вопрос 3	Раскройте основные проблемы диагностики мотивации по Х. Хейкхаузену.
Вопрос 4	Как правильно составить план психодиагностической беседы?
Вопрос 5	Какова роль бессознательного в проявлении творческих способностей?

БИЛЕТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-3 Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-3.2 Выбирает адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки для решения профессиональной задачи

ОПК-3.3 Осуществляет выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики с целью решения профессиональной задачи

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст. Для решения профессиональной задачи определите какому типу личности (аналитики, реалисты, синтезаторы, прагматики, идеалисты) соответствует характеристика. Выберите адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

А. Они всегда интеграторы, ищут теоретическую перспективу, пытаются создать по возможности более широкую и обобщенную концепцию, которое «сняло» бы противоречие и тем самым примирило бы противоположные стороны. Они питают страстную любовь к теориям, преимущественно собственным, и нередко весьма сложным и абстрактным для других. Их отличает креативность, чувство нового, острота взгляда и языка.

Б. По предложенному описанию определите классический метод исследования процессов памяти. Перечислите все классические методы исследования процессов памяти. Приведите пример использования одного из процессов на практике.

В этом методе все элементы ряда (слоги, числа, фигуры, слова) предъявляются обследуемому последовательно. Такое предъявление может осуществляться в разных модальностях (зрительно или на слух). В зависимости от целей эксперимента ряд может предъявляться один или несколько раз. После предъявления всего ряда обследуемому предлагают либо сразу, либо через определенный промежуток времени воспроизвести (устно или письменно) все, что он запомнил, независимо от порядка элементов ряда. Количество правильно воспроизведенных элементов является показателем степени запоминания материала.

Ситуационное задание № 2

Проанализируйте представленную психодиагностическую задачу. Определите методику и автора методики. Для решения профессиональной задачи осуществите выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики. Составьте свою психодиагностическую задачу, в структуре психодиагностической задачи целесообразно выделять цель, инструкцию, а также проблемную ситуацию.

Цель: определение уровня эмоционального выгорания. Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия.

Инструкция: Ответьте на вопросы «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о «партнерах», то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться. 2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры. 3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место). 4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее). 5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого. 6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров. 7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался. 8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие). 9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг. 10. Моя работа притупляет эмоции.

Вопрос 1	Назовите понятие интерпретационной методике.
Вопрос 2	Перечислите основные психосемантические методики, охарактеризуйте их.
Вопрос 3	Кто из авторов рассматривал "Я образ" как социальную установку личности?
Вопрос 4	Что представляют собой формализованные методы?
Вопрос 5	Раскройте представление о предмете психодиагностики в гностическом и технологическом подходах.

БИЛЕТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-3 Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-3.2 Выбирает адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки для решения профессиональной задачи

ОПК-3.3 Осуществляет выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики с целью решения профессиональной задачи

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст. Для решения профессиональной задачи определите какому типу личности (аналитики, реалисты, синтезаторы, прагматики, идеалисты) соответствует характеристика. Выберите адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

А. Это люди, которые, прежде всего, обладают широким взглядом на вещи. Для них характерны возвышенные идеалы, высокие нормы морали и поведения и критерии оценки деятельности. Чтобы удовлетворить их запросы, требуется поистине высокое качество работы и образцовое поведение. Из-за своих слишком идеалистических стандартов они нередко разочаровываются в людях, чьи стремления и нормы кажутся менее возвышенными, чем их собственные.

Б. По предложенному описанию определите классический метод исследования процессов памяти. Перечислите все классические методы исследования процессов памяти. Приведите пример использования одного из процессов на практике.

В данном методе экспериментальным материалом являются ряды из пар слогов, чисел фигур, слов, которые обследуемый должен запомнить. Стимульный материал предъявляется последовательно пара за парой. Между парами стимулов соблюдается строго фиксированная пауза. При использовании зрительной модальности испытуемому предлагается читать про себя или вслух каждую пару с ударением на первом элементе пары. В случае использования слуховой модальности психодиагност сам зачитывает пары, используя аналогичные правила. После предъявления всего материала один или несколько раз испытуемому предъявляется зрительно или на слух только первый элемент каждой пары, а он должен воспроизвести (устно или письменно) второй элемент пары. Число правильно воспроизведенных вторых элементов пар является количественным показателем прочности образовавшихся ассоциаций.

Ситуационное задание № 2

Проанализируйте представленную психодиагностическую задачу. Определите методику и автора методики. Для решения профессиональной задачи осуществите выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики. Составьте свою психодиагностическую задачу, в структуре психодиагностической задачи целесообразно выделять цель, инструкцию, а также проблемную ситуацию.

Цель: выявление склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса в соответствующем квадратики поставьте знак «+» («Да»), при несогласии – знак «-» («Нет»).

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь. 2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу. 3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела. 4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю. 5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях. 6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья. 7. Я часто злюсь, когда мне возражают. 8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо. 9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется. 10. Мнение, что нападение – лучшая защита, правильное. 11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня. 12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять. 13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех. 14. Я считаю, что добро эффективнее мести. 15. Каждый человек имеет право на свое мнение. 16. Я верю в честность намерений большинства людей. 17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются. 18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения. 19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы. 20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.

Письменный опрос

Вопрос 1	Обозначьте специфические особенности психосемантических методов.
Вопрос 2	С какими трудностями сталкивается психодиагност при изучении аффективных психических образований?
Вопрос 3	Расскажите о пластичности нервной системы как биологической детерминанты креативности.
Вопрос 4	Укажите основные научные источники становления психодиагностики как науки.
Вопрос 5	Охарактеризуйте аналитический и синтетический стили творческой деятельности.

БИЛЕТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-3 Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-3.2 Выбирает адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки для решения профессиональной задачи

ОПК-3.3 Осуществляет выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики с целью решения профессиональной задачи

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст. Для решения профессиональной задачи определите какому типу личности (аналитики, реалисты, синтезаторы, прагматики, идеалисты) соответствует характеристика. Выберите адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

А. Они всегда интеграторы, ищут теоретическую перспективу, пытаются создать по возможности более широкую и обобщенную концепцию, которое «сняло» бы противоречие и тем самым примирило бы противоположные стороны. Они питают страстную любовь к теориям, преимущественно собственным, и нередко весьма сложным и абстрактным для других. Их отличает креативность, чувство нового, острота взгляда и языка.

Б. По предложенному описанию определите классический метод исследования процессов памяти. Перечислите все классические методы исследования процессов памяти. Приведите пример использования одного из процессов на практике.

В этом методе все элементы ряда (слоги, числа, фигуры, слова) предъявляются обследуемому последовательно. Такое предъявление может осуществляться в разных модальностях (зрительно или на слух). В зависимости от целей эксперимента ряд может предъявляться один или несколько раз. После предъявления всего ряда обследуемому предлагают либо сразу, либо через определенный промежуток времени воспроизвести (устно или письменно) все, что он запомнил, независимо от порядка элементов ряда. Количество правильно воспроизведенных элементов является показателем степени запоминания материала.

Ситуационное задание № 2

Проанализируйте представленную психодиагностическую задачу. Определите методику и автора методики. Для решения профессиональной задачи осуществите выбор методов организации сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики. Составьте свою психодиагностическую задачу, в структуре психодиагностической задачи целесообразно выделять цель, инструкцию, а также проблемную ситуацию.

Цель: определение уровня эмоционального выгорания. Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия.

Инструкция: Ответьте на вопросы «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о «партнерах», то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться. 2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры. 3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место). 4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее). 5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого. 6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров. 7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался. 8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие). 9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг. 10. Моя работа притупляет эмоции.

Вопрос 1	Охарактеризуйте виды мотивационных образований.
Вопрос 2	Охарактеризуйте наиболее устойчивые эмоциональные состояния.
Вопрос 3	Каким образом проводится психодиагностическое обследование с использованием тестовых методик?
Вопрос 4	Назовите основные принципы написания психодиагностического заключения.
Вопрос 5	Проанализируйте особенности развития психодиагностики в России.

8. Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы и (или) иных информационных источников для самостоятельной подготовки обучающихся к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Учебные материалы – электронные учебные издания (издания электронных библиотечных систем)

Учебная литература (перечень основной (обязательной) и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)) включает в себя следующие **электронные учебные издания**:

Основная (обязательная) учебная литература:

1. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

Дополнительная учебная литература:

1. Белякова, Е. Г. Психолого-педагогический мониторинг : учебное пособие для вузов / Е. Г. Белякова, Т. А. Строкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

2. Лёвкин, В. Е. Психические состояния : учебное пособие для вузов / В. Е. Лёвкин. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

3. Носс, И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

4. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога в 2 ч. Часть 2. Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения : практическое пособие / Е. И. Рогов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

Периодические издания

Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. : Научный журнал. – Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Издательский Дом)

Право и цифровая экономика. – Москва : ФГБОУ ВПО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"

Иные электронные образовательные ресурсы

Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>)

Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" (<http://ecsocman.hse.ru/>)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (<https://biblio-online.ru/> или <https://urait.ru/>))

Электронно-библиотечная система «Рукопт» (Электронная библиотечная система «Рукопт») (Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт») <https://rucont.ru/> или <https://lib.rucont.ru/>

Электронная информационно-образовательная среда организации Университета БРИКС (<https://brics.study/>)

II. Информационное обеспечение (перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем)

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

Состав необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Яндекс.Браузер; LibreOffice; Notepad++; GNU Image Manipulation Program (GIMP); Firefox (Браузер Mozilla Firefox); 7-Zip; FAR Manager.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

(перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»):

Электронные информационные ресурсы

Состав современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий)

Федеральная служба государственной статистики (<https://www.gks.ru/>)

Открытые данные России (<https://data.gov.ru/>)

Статистический Отдел Организации Объединенных Наций (United Nations Statistics Division) (<http://data.un.org/>)

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (<https://www.unescap.org/our-work/statistics>)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (United Nations Economic Commission for Europe) (http://www.unece.org/stats/stats_h.html)

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (<http://www.fao.org/statistics/en/>)
Международный валютный фонд (МВФ) (International Monetary Fund (IMF)) (<https://www.imf.org/en/Data>)
Институт статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute of Statistics) (<http://uis.unesco.org/>)
Организация Объединённых Наций По Промышленному Развитию (United Nations Industrial Development Organization) (<https://www.unido.org/researchers/statistical-databases>)
Группа Всемирного Банка (The World Bank Group) (<https://data.worldbank.org/>)
Всемирная организация здравоохранения (World Health Organization) (<https://www.who.int/data/>)
Всемирная торговая организация (World Trade Organization) (https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_e.htm)
Евростат (Eurostat (European Statistical Office)) (<https://ec.europa.eu/eurostat/>)
Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств (<http://www.cisstat.com/Obase/index.htm>)
Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) (<https://data.oecd.org/>)
Международное энергетическое агентство (International Energy Agency) (<https://www.iea.org/data-and-statistics/>)

Состав международных реферативных баз данных научных изданий

Science Alert (<https://scialert.net/>)
AENSI Publisher (American-Eurasian Network for Scientific Information Journals) (<http://www.aensiweb.com/>)
Asian Economic and Social Society (AESS) (<http://www.aessweb.com/>)
PressAcademia (<http://www.pressacademia.org/>)
OMICs International (<https://www.omicsonline.org/>)
Scientific Research Publishing (<https://www.scirp.org/>)
Hikari Ltd (<http://www.m-hikari.com/>)
OAPEN (<https://www.oapen.org/>)
Scientific & Academic Publishing (SAP) (<http://www.sapub.org/journal/index.aspx>)
Global Advanced Research Journals (<http://garj.org/>)
Kamla-Raj Enterprises (<http://www.krepublishers.com/>)
ISER PUBLICATIONS (<http://www.iserjournals.com/>)
Medwell Journals (Scientific Research Publishing Company) (<https://medwelljournals.com/home.php>)

Состав информационных справочных систем

База знаний Открытого правительства (<http://wiki.ac-forum.ru/>)
Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>)
Российский фонд фундаментальных исследований (<https://www.rfbr.ru/>)
Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)
Espacenet (Поиск патентной информации) (<https://ru.espacenet.com/>)
Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ (<http://gramota.ru/>)
Евразийский Монитор (<http://eurasiamonitor.org/>)
Экономические факультеты, институты и исследовательские центры в мире (<https://edirc.repec.org/>)
Информационная система Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы» (<https://www.rospotrebnadzor.ru/documents/documents.php>)

Состав информационных справочных правовых систем

Официальный интернет-портал правовой информации (Государственная система правовой информации) (<http://pravo.gov.ru/>)
Система обеспечения законодательной деятельности (<https://sozd.duma.gov.ru/>)
Собрание законодательства Российской Федерации (<https://www.szrf.ru/>)
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (ГАС «Правосудие») (<https://sudrf.ru/>)
Нормативные правовые акты в Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации (<http://pravo.minjust.ru/>)

Иные информационные ресурсы - информационные ресурсы органов государственной власти

Президент России (<http://kremlin.ru/>)
Правительство России (<http://government.ru/>)
Министерство науки и высшего образования РФ (<https://www.minobrnauki.gov.ru/>)
Министерство просвещения РФ (<https://edu.gov.ru/>)
Министерство экономического развития Российской Федерации (<https://www.economy.gov.ru/>)
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (<https://digital.gov.ru/>)
Банк России (<https://www.cbr.ru/>)
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>)

Иные информационные ресурсы - новостные информационные ресурсы (ресурсы средств массовой информации)

ТАСС (<https://tass.ru/>)

РИА НОВОСТИ (<https://ria.ru/>)

Коммерсантъ (<https://www.kommersant.ru/>)

Forbes (<https://www.forbes.ru/>)

ЭКСПЕРТ (<https://expert.ru/>)

Известия (<https://iz.ru/>)

РБК (<https://www.rbc.ru/>)

RT (<https://rt.com/>)

Информационные поисковые системы

Яндекс (ссылка: <https://yandex.ru/>)

Google (ссылка: <https://www.google.com/>)

Mail (ссылка: <https://mail.ru/>)

Bing (ссылка: <https://www.bing.com/>)

Спутник (ссылка: <https://www.sputnik.ru/>)



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета БРИКС

«15» февраля 2021г.

(Решение № УС 15-02-21/1 от 15.02.2021)

Мотивированное мнение Студенческого совета Университета

БРИКС учтено

«15» февраля 2021г.

(Протокол от 15.02.2021 № СС15-02-21/1)

Мотивированное мнение Научного студенческого совета

Университета БРИКС учтено

«15» февраля 2021г.

(Протокол от 15.02.2021 № НС15-02-21/1)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Университета БРИКС

Клевцов Виталий Владимирович

«15» февраля 2021 г.

(Приказ № 15-02-21/1)

Оценочные материалы по дисциплине Психология управления персоналом

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Образовательная программа
ПСИХОЛОГИЯ

Направленность (профиль) программы
Психология

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения – **очно-заочная**

СОГЛАСОВАНО

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
"УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ БРИКС"

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Костюк Анастасия Владимировна

«15» февраля 2021г.

(Лист согласования № 37.03.01/1 от «15» февраля 2021 г.)

СОГЛАСОВАНО

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ"

Проректор по учебной работе

Гафарова Оксана Владимировна, кандидат экономических наук

«15» февраля 2021г.

(Лист согласования № 37.03.01/1 от «15» февраля 2021 г.)

Москва

2021

Программу разработал(и):
кандидат филологических наук Минова Мария Владимировна, доцент

1. Область применения оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой совокупность оценочных средств, предназначенных для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике; для оценки сформированности у обучающихся индикаторов достижения компетенций, установленных ОПОП.

Настоящие оценочные материалы предназначены для оценки результатов обучения по дисциплине Психология управления персоналом, для оценки сформированности у обучающихся соответствующих индикаторов достижения компетенций.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	РОПК-1 формирование компетенции ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи
ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	РОПК-6 формирование компетенции ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

3. Перечень индикаторов достижения компетенций, соотнесенных с оценочными средствами

Текущий контроль успеваемости или промежуточная аттестация обучающихся	Оценочные средства	Индикатор(ы) достижения компетенций
Текущий контроль успеваемости: Устные опросы (два в календарный модуль)	Вопросы для устных опросов	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам
Текущий контроль успеваемости: Контрольная работа	Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы); ситуационные задания	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам
Промежуточная аттестация обучающихся: Дифференцированный зачет	Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся); ситуационные задания	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

4. Характеристика оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля успеваемости обучающихся используются устные опросы и контрольная работа.

Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижения компетенций, обладает большими возможностями воспитательного воздействия педагогического работника.

Устный опрос проводится во время занятий семинарского типа. Устный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы устного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Устные опросы организованы так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

Перечень вопросов для устного опроса доводится до сведения студентов.

Контрольная работа

Контрольная работа дает возможность:

- сформировать для всех обучающихся одинаковые условия,
- объективно оценить ответы при отсутствии помощи преподавателя,
- проверить обоснованность оценки.

Цель контрольной работы – закрепление основных положений изучаемой дисциплины и умение использовать их на практике при решении профессиональных задач.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- дать ответы на теоретические вопросы по курсу;
- выполнить ситуационные задания.

Контрольная работа включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Ситуационное задание

Ситуационное задание позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций.

Выполнение ситуационного задания состоит в определении способа деятельности в той или иной ситуации и(или) выполнения этой деятельности.

Для обеспечения равноценности заданий рекомендуется малое количество вариантов ситуационных заданий для промежуточной аттестации обучающихся, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным. Для проведения текущего контроля успеваемости рекомендуется один вариант ситуационных заданий, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным.

Ситуационное задание представляет собой описание конкретной ситуации, типичной для профессионального вида деятельности и(или) области знаний, соответствующих образовательной программе и осваиваемой дисциплине. Содержание ситуационного задания может включать описание условий деятельности и желаемого результата или конкретного задания (задачи). Ситуационное задание может содержать избыточную информацию или характеризоваться недостатком информации, что необходимо для того, чтобы подготовить обучающегося для успешной жизни в информационном обществе.

Письменный опрос

Письменный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций, освоение содержания дисциплины, умение логически построить ответ, владение письменной речью.

Письменный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы письменного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Перечень вопросов для письменного опроса доводится до сведения студентов.

Письменный опрос применяется как часть контрольной работы для текущего контроля успеваемости обучающихся.

5. Характеристика оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Дифференцированный зачет

Дифференцированный зачет (или зачет с оценкой) – это форма промежуточной аттестации обучающихся, которая проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем). Задания для проведения дифференцированного зачета выполняются обучающимся самостоятельно. Дифференцированный зачет проводится по билетам, включающим задания для проведения зачета.

Задание для проведения дифференцированного зачета включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Теоретические вопросы для дифференцированного зачета избираются на основе вопросов для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся), определенных в настоящей ОПОП.

За выполнение заданий дифференцированного зачета выставляется оценка по пятибалльной системе оценивания: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

6. Критерии оценивания (оценки)

Критерии оценивания устного и письменного опросов

Оценка		Критерии оценивания (оценки)
Устный опрос	Письменный опрос	
Зачтено	Отлично (числовое обозначение оценки - «5»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и полно и аргументированно отвечает по содержанию вопросов; обнаруживается понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо (числовое обозначение оценки - «4»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
	Удовлетворительно (числовое обозначение оценки - «3»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается знание и понимание основных положений вопросов, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Не зачтено	Неудовлетворительно (числовое обозначение оценки - «2»)	Оценка ставится, если обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается незнание ответов на вопросы, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и(или) правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценивания (оценки) ситуационного задания

Оценка	Числовое обозначение оценки	Критерии оценивания (оценки)
Отлично	5	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Объяснение хода его выполнения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением профессиональной терминологией; ответ(ы) на вопрос(ы) задания верный(ые), четкий(ие), непротиворечивые.
Хорошо	4	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Допускаются незначительные неточности. Объяснение хода его выполнения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании. Допускаются единичные ошибки в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания верные, непротиворечивые, но недостаточно четкие.
Удовлетворительно	3	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно правильный(ые). Объяснение хода его выполнения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания недостаточно четкие, с ошибками в деталях, противоречивые.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно неправильные. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с

		грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
--	--	---

Критерии оценивания (оценки) контрольной работы

За выполнение контрольной работы выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Критерии оценивания (оценки) дифференцированного зачета

За выполнение заданий дифференцированного зачета оценка выставляется по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). За выполнение заданий дифференцированного зачета выставляется средняя оценка (среднее арифметическое с округлением в пользу студента) за выполнение трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

7. Содержание оценочных средств

Задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы для устных опросов

Виды структур организации.
Стили руководства.
Характеристики групповых процессов в организации.
Коммуникации в управлении организацией.
Психологические аспекты управления персоналом.
Пять подходов к типологии личности.
Типы темперамента и их характеристики (по У. Шелдону).
Тест «Каков мой стиль поведения».
Управление и лидерство.
Модели лидерства.
Методы влияния.
Способы повышения эффективности руководства.
Формирование профиля должности.
Поиск кандидата на должность.
Оценка при отборе персонала.
Адаптация персонала как условие эффективного функционирования и развития организации.
Психологическое сопровождение высвобождения и увольнения персонала.
Подходы к мотивации персонала в организации.
Потребности человека и их виды.
Мотивирование и стимулирование.
Тип личности и мотивация. Мотивация карьеры.
Система целеполагания в контексте тайм-менеджмента.
Круг эффективности.
Модель организационной иерархии.
Пирамида успеха.
Система постановки целей SMARTS.
Тайм-менеджмент и коммуникации.
Делегирование.
Стадии стресса.
Теория стресса Ганса Селье.
Признаки стресса.
Методы эффективного поведения в стрессовых ситуациях.
Речь как элемент коммуникации.
Обратная связь.
Виды вопросов и техники их использования.
Невербальная коммуникация.

Коммуникативные барьеры.
Техники эффективного поведения.
Обман: проблемы общения.
Классификация видов искажений информации.
Причины искажения информации.
Коммуникативные технологии искажения информации.
Диагностика и искажения информации партнером в процессе делового общения.
Виды конфликтов.
Причины возникновения конфликтов.
Функции конфликтов.
Возникновение и развитие конфликтов.
Анализ конфликтов.
Особенности поведения в конфликтных ситуациях.
Психотехнологии воздействия на оппонента в конфликтных ситуациях.

Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы)

Каковы особенности групповых процессов в организации?
Охарактеризуйте коммуникацию как функцию управления организацией.
Охарактеризуйте внутриорганизационные коммуникации.
Какие виды коммуникаций между руководителем и подчиненными вы знаете?
Сравните характеристики известных вам стилей управления.
Проведите сравнительную характеристику известных вам организационных структур.
Каковы особенности работы с персоналом в организациях с различными организационными структурами?
Осуществите сравнительный анализ теории личности З. Фрейда и А. Адлера. В чем состоят их сходство и различие?
Перечислите известные вам типологии личности.
Проведите сравнительный анализ поведения личностей в конфликте (по К. Леонгарду).
Расскажите о различных видах сопротивления и психологических защит. Как это можно использовать в процессе управления персоналом?
От каких факторов зависит совместимость людей в коллективе?
Каковы правила формирования команды?
На чем должен быть основан индивидуальный подход к сотруднику?
Приведите определение понятия «лидерство».
Расскажите о модели лидерства Кете де Вриса.
Как соотносятся управление и лидерство?
Какова роль лидерства?
Укажите виды лидерства в организации.
Каковы методы влияния руководителя на коллектив?
Раскройте теории Х и У Д. Мак-Грегора и теорию Z У. Оучи.
Какие методы и стили управления вы знаете?
Определите способы повышения эффективности руководства.
Приведите определение понятия «профиль должности». Как правильно сформировать профиль должности?
Перечислите этапы поиска кандидата на должность.
Какие способы оценки кандидатов вы знаете?
Перечислите виды интервью и их особенности.
Каковы методы работы со «сложными» кандидатами?
Раскройте адаптацию персонала как условие эффективного функционирования организации.
Каково психологическое сопровождение высвобождения и увольнения персонала?
Каковы объективные и субъективные причины текучести кадров?
Перечислите известные вам теории мотивации.
Охарактеризуйте известные вам теории мотивации.
Каковы основные подходы к мотивации в организации?
Перечислите основные потребности человека. Как их можно использовать для мотивации персонала организации?
Какова взаимосвязь между потребностями и поведением человека?
Раскройте взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды.
Каковы особенности нематериального стимулирования сотрудников организации?
По каким признакам можно понять потребности сотрудника? Как это можно выяснить?
Сформулируйте понятие эффективности.
Каковы основные факторы, влияющие на неэффективное использование своего времени?
Раскройте целеполагание как фактор эффективного использования времени.
Как выглядит модель организационной иерархии?
Расскажите о системе постановки целей SMARTS.

Расскажите о системе постановки целей МУДРО.
Как грамотно расставить приоритеты?
Какие инструменты планирования целей вы знаете?
Каким образом руководитель может сократить потери рабочего времени?
Что такое стресс?
Какие выделяют виды стресса?
Какие выделяют стадии стресса?
Раскройте теорию стресса Ганса Селье.
Какие приемы работы со стрессом вам известны?
Что входит в психологические виды стресса?
Что происходит на стадии сопротивления?
Что такое общение? Дайте характеристику человеческого общения.
Как формируется первое впечатление?
Перечислите способы выделения речевых сообщений.
Каков алгоритм активного слушания?
Назовите правила эффективной обратной связи.
Какие виды вопросов вы знаете?
Охарактеризуйте технику ПАРУС.
Проведите сравнительный анализ вербальной и невербальной коммуникаций.
Какова классификация видов искажений информации?
Приведите морально-этические оценки неискреннего общения.
Каковы социально-психологические детерминанты склонности к неискреннему общению?
Назовите личностные детерминанты склонности к неискреннему общению.
Как диагностируется искажение информации партнером в процессе бизнескоммуникаций?
Раскройте принципы эффективного выявления неистинной информации.
Каковы показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе общения?
Как проявляются показатели неискренности в зависимости от индивидуальнопсихологических особенностей личности коммуникатора?
Определите факторы, влияющие на фиксирование собеседником показателей неискренности.
Перечислите виды конфликтов.
Назовите причины возникновения конфликтов.
Какие функции выполняют конфликты в нашей жизни?
Как возникает и развивается конфликт?
Раскройте известные вам схемы анализа конфликтов.
Каковы способы разрешения конфликтов?
Укажите особенности поведения в конфликтных ситуациях.
Какие психотехнологии воздействия на оппонента в конфликтных ситуациях вы знаете?

Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

Варианты заданий для контрольной работы

ВАРИАНТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17 47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой – выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Беседа руководителя отдела и начальника конструкторского бюро - Прошу Вас, помогите подыскать заместителя! - Разве у Вас нет заместителя? Ведь года два-три назад к Вам направляли нового работника – А.М. Воронова. - Заместитель -то у меня есть, но все это время я только маюсь с ним. Мне нужен новый. - Наверное, вытворяет что-нибудь: пьет, например. - Да нет, ни разу не замечал, может, где-то вне работы и бывает, но не слышал. - Тогда, может быть, специалист плохой? Он считался неплохим конструктором... - Конструктор-то конструктором, но для заместителя ему нужно еще и другое: уметь работать с людьми, выработать собственное решение... Хотя, думаю, он на это способен... - Тогда в чем же дело? Может, он не выполняет ваших заданий? - Нет выполняет... - Извините, но мне непонятно, чем же плох Воронов. Из вашей характеристики выходит, что

его не смещать, а поощрять надо. Объясните все-таки, в чем причина! - Меня нервирует его манера поведения: говоришь ему, слушает внимательно, кивает, соглашается. А через несколько минут возвращается и задает такие вопросы... Такое ощущение, что-либо ничего не понял, либо не захотел понять. Начинает путано что-то объяснять, уточнять. Обычно терпения у меня не хватает, я прерываю и приказываю действовать. Когда такое повторяется день за днем, долго не выдержишь. Вот я и подумал: пусть будет специалист похуже, но, чтобы понимал меня. - А бывает так, что Вы делаете что-то вместо него? - Сплошь и рядом. Чем объяснить сто раз, лучше самому сделать! - Теперь мне все ясно. Воронов отказывается действовать сам, а Вы потакаете этому. И, наверное, не потрудились докопаться до сути, а просите назначить нового заместителя. Давайте поступим так: я поговорю с ним, и выясню, в чем дело. Пришлите ко мне и Вашего Козлова. Он людей хорошо знает.

Письменный опрос

Вопрос 1	Раскройте взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды.
Вопрос 2	Каковы особенности нематериального стимулирования сотрудников организации?
Вопрос 3	Охарактеризуйте технику ПАРУС.
Вопрос 4	Укажите особенности поведения в конфликтных ситуациях.
Вопрос 5	Перечислите известные вам теории мотивации.

ВАРИАНТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание №1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17-47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой – выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Ситуационное задание №2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Беседа руководителя отдела и начальника конструкторского бюро - Прошу Вас, помогите подыскать заместителя! - Разве у Вас нет заместителя? Ведь года два-три назад к Вам направляли нового работника – А.М. Воронова. - Заместитель -то у меня есть, но все это время я только маюсь с ним. Мне нужен новый. - Наверное, вытворяет что-нибудь: пьет, например. - Да нет, ни разу не замечал, может, где-то вне работы и бывает, но не слышал. - Тогда, может быть, специалист плохой? Он считался неплохим конструктором... - Конструктор-то конструктором, но для заместителя ему нужно еще и другое: уметь работать с людьми, выработать собственное решение... Хотя, думаю, он на это способен... - Тогда в чем же дело? Может, он не выполняет ваших заданий? - Нет выполняет... - Извините, но мне непонятно, чем же плох Воронов. Из вашей характеристики выходит, что его не смещать, а поощрять надо. Объясните все-таки, в чем причина! - Меня нервирует его манера поведения: говоришь ему, слушает внимательно, кивает, соглашается. А через несколько минут возвращается и задает такие вопросы... Такое ощущение, что-либо ничего не понял, либо не захотел понять. Начинает путано что-то объяснять, уточнять. Обычно терпения у меня не хватает, я прерываю и приказываю действовать. Когда такое повторяется день за днем, долго не выдержишь. Вот я и подумал: пусть будет специалист похуже, но, чтобы понимал меня. - А бывает так, что Вы делаете что-то вместо него? - Сплошь и рядом. Чем объяснить сто раз, лучше самому сделать! - Теперь мне все ясно. Воронов отказывается действовать сам, а Вы потакаете этому. И,

наверное, не потрудились докопаться до сути, а просите назначить нового заместителя. Давайте поступим так: я поговорю с ним, и выясню, в чем дело. Пришлите ко мне и Вашего Козлова. Он людей хорошо знает.

Письменный опрос

Вопрос 1	Укажите виды лидерства в организации.
Вопрос 2	Назовите личные детерминанты склонности к неискреннему общению.
Вопрос 3	Каковы правила формирования команды?
Вопрос 4	Раскройте взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды.
Вопрос 5	Каковы особенности групповых процессов в организации?

ВАРИАНТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание №1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17-47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой – выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Ситуационное задание №2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Беседа руководителя отдела и начальника конструкторского бюро - Прошу Вас, помогите подыскать заместителя! - Разве у Вас нет заместителя? Ведь года два-три назад к Вам направляли нового работника – А.М. Воронова. - Заместитель -то у меня есть, но все это время я только маюсь с ним. Мне нужен новый. - Наверное, вытворяет что-нибудь: пьет, например. - Да нет, ни разу не замечал, может, где-то вне работы и бывает, но не слышал. - Тогда, может быть, специалист плохой? Он считался неплохим конструктором... - Конструктор-то конструктором, но для заместителя ему нужно еще и другое: уметь работать с людьми, выработать собственное решение... Хотя, думаю, он на это способен... - Тогда в чем же дело? Может, он не выполняет ваших заданий? - Нет выполняет... - Извините, но мне непонятно, чем же плох Воронов. Из вашей характеристики выходит, что его не смещать, а поощрять надо. Объясните все-таки, в чем причина! - Меня нервирует его манера поведения: говоришь ему, слушает внимательно, кивает, соглашается. А через несколько минут возвращается и задает такие вопросы... Такое ощущение, что-либо ничего не понял, либо не захотел понять. Начинает путано что-то объяснять, уточнять. Обычно терпения у меня не хватает, я прерываю и приказываю действовать. Когда такое повторяется день за днем, долго не выдержишь. Вот я и подумал: пусть будет специалист похуже, но, чтобы понимал меня. - А бывает так, что Вы делаете что-то вместо него? - Сплошь и рядом. Чем объяснить сто раз, лучше самому сделать! - Теперь мне все ясно. Воронов отказывается действовать сам, а Вы потакаете этому. И,

наверное, не потрудились докопаться до сути, а просите назначить нового заместителя. Давайте поступим так: я поговорю с ним, и выясню, в чем дело. Пришлите ко мне и Вашего Козлова. Он людей хорошо знает.

Письменный опрос

Вопрос 1	Как соотносятся управление и лидерство?
Вопрос 2	Перечислите основные потребности человека. Как их можно использовать для мотивации персонала организации?
Вопрос 3	Определите факторы, влияющие на фиксирование собеседником показателей неискренности.
Вопрос 4	Что происходит на стадии сопротивления?
Вопрос 5	Каковы особенности нематериального стимулирования сотрудников организации?

ВАРИАНТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17-47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой – выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Беседа руководителя отдела и начальника конструкторского бюро - Прошу Вас, помогите подыскать заместителя! - Разве у Вас нет заместителя? Ведь года два-три назад к Вам направляли нового работника – А.М. Воронова. - Заместитель -то у меня есть, но все это время я только маюсь с ним. Мне нужен новый. - Наверное, вытворяет что-нибудь: пьет, например. - Да нет, ни разу не замечал, может, где-то вне работы и бывает, но не слышал. - Тогда, может быть, специалист плохой? Он считался неплохим конструктором... - Конструктор-то конструктором, но для заместителя ему нужно еще и другое: уметь работать с людьми, выработать собственное решение... Хотя, думаю, он на это способен... - Тогда в чем же дело? Может, он не выполняет ваших заданий? - Нет выполняет... - Извините, но мне непонятно, чем же плох Воронов. Из вашей характеристики выходит, что его не смещать, а поощрять надо. Объясните все-таки, в чем причина! - Меня нервирует его манера поведения: говоришь ему, слушает внимательно, кивает, соглашается. А через несколько минут возвращается и задает такие вопросы... Такое ощущение, что-либо ничего не понял, либо не захотел понять. Начинает путано что-то объяснять, уточнять. Обычно терпения у меня не хватает, я прерываю и приказываю действовать. Когда такое повторяется день за днем, долго не выдержишь. Вот я и подумал: пусть будет специалист похуже, но, чтобы понимал меня. - А бывает так, что Вы делаете что-то вместо него? - Сплошь и рядом. Чем объяснить сто раз, лучше самому сделать! - Теперь мне все ясно. Воронов отказывается действовать сам, а Вы потакаете этому. И,

наверное, не потрудились докопаться до сути, а просите назначить нового заместителя. Давайте поступим так: я поговорю с ним, и выясню, в чем дело. Пришлите ко мне и Вашего Козлова. Он людей хорошо знает.

Письменный опрос

Вопрос 1	Какова взаимосвязь между потребностями и поведением человека?
Вопрос 2	Назовите правила эффективной обратной связи.
Вопрос 3	Какие виды вопросов вы знаете?
Вопрос 4	Назовите причины возникновения конфликтов.
Вопрос 5	Что входит в психологические виды стресса?

ВАРИАНТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17-47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой – выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Беседа руководителя отдела и начальника конструкторского бюро - Прошу Вас, помогите подыскать заместителя! - Разве у Вас нет заместителя? Ведь года два-три назад к Вам направляли нового работника – А.М. Воронова. - Заместитель -то у меня есть, но все это время я только маюсь с ним. Мне нужен новый. - Наверное, вытворяет что-нибудь: пьет, например. - Да нет, ни разу не замечал, может, где-то вне работы и бывает, но не слышал. - Тогда, может быть, специалист плохой? Он считался неплохим конструктором... - Конструктор-то конструктором, но для заместителя ему нужно еще и другое: уметь работать с людьми, выработать собственное решение... Хотя, думаю, он на это способен... - Тогда в чем же дело? Может, он не выполняет ваших заданий? - Нет выполняет... - Извините, но мне непонятно, чем же плох Воронов. Из вашей характеристики выходит, что его не смещать, а поощрять надо. Объясните все-таки, в чем причина! - Меня нервирует его манера поведения: говоришь ему, слушает внимательно, кивает, соглашается. А через несколько минут возвращается и задает такие вопросы... Такое ощущение, что-либо ничего не понял, либо не захотел понять. Начинает путано что-то объяснять, уточнять. Обычно терпения у меня не хватает, я прерываю и приказываю действовать. Когда такое повторяется день за днем, долго не выдержишь. Вот я и подумал: пусть будет специалист похуже, но, чтобы понимал меня. - А бывает так, что Вы делаете что-то вместо него? - Сплошь и рядом. Чем объяснить сто раз, лучше самому сделать! - Теперь мне все ясно. Воронов отказывается действовать сам, а Вы потакаете этому. И,

наверное, не потрудились докопаться до сути, а просите назначить нового заместителя. Давайте поступим так: я поговорю с ним, и выясню, в чем дело. Пришлите ко мне и Вашего Козлова. Он людей хорошо знает.

Письменный опрос

Вопрос 1	Раскройте целеполагание как фактор эффективного использования времени.
Вопрос 2	Проведите сравнительный анализ поведения личностей в конфликте (по К. Леонгарду).
Вопрос 3	Как формируется первое впечатление?
Вопрос 4	От каких факторов зависит совместимость людей в коллективе?
Вопрос 5	Какие способы оценки кандидатов вы знаете?

Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся)

Каковы особенности групповых процессов в организации?
Охарактеризуйте коммуникацию как функцию управления организацией.
Охарактеризуйте внутриорганизационные коммуникации.
Какие виды коммуникаций между руководителем и подчиненными вы знаете?
Сравните характеристики известных вам стилей управления.
Проведите сравнительную характеристику известных вам организационных структур.
Каковы особенности работы с персоналом в организациях с различными организационными структурами?
Осуществите сравнительный анализ теории личности З. Фрейда и А. Адлера. В чем состоят их сходство и различие?
Перечислите известные вам типологии личности.
Проведите сравнительный анализ поведения личностей в конфликте (по К. Леонгарду).
Расскажите о различных видах сопротивления и психологических защит. Как это можно использовать в процессе управления персоналом?
От каких факторов зависит совместимость людей в коллективе?
Каковы правила формирования команды?
На чем должен быть основан индивидуальный подход к сотруднику?
Приведите определение понятия «лидерство».
Расскажите о модели лидерства Кете де Вриса.
Как соотносятся управление и лидерство?
Какова роль лидерства?
Укажите виды лидерства в организации.
Каковы методы влияния руководителя на коллектив?
Раскройте теории Х и У Д. Мак-Грегора и теорию Z У. Оучи.
Какие методы и стили управления вы знаете?
Определите способы повышения эффективности руководства.
Приведите определение понятия «профиль должности». Как правильно сформировать профиль должности?
Перечислите этапы поиска кандидата на должность.
Какие способы оценки кандидатов вы знаете?
Перечислите виды интервью и их особенности.
Каковы методы работы со «сложными» кандидатами?
Раскройте адаптацию персонала как условие эффективного функционирования организации.
Каково психологическое сопровождение высвобождения и увольнения персонала?
Каковы объективные и субъективные причины текучести кадров?
Перечислите известные вам теории мотивации.
Охарактеризуйте известные вам теории мотивации.
Каковы основные подходы к мотивации в организации?
Перечислите основные потребности человека. Как их можно использовать для мотивации персонала организации?
Какова взаимосвязь между потребностями и поведением человека?
Раскройте взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды.
Каковы особенности нематериального стимулирования сотрудников организации?
По каким признакам можно понять потребности сотрудника? Как это можно выяснить?
Сформулируйте понятие эффективности.
Каковы основные факторы, влияющие на неэффективное использование своего времени?
Раскройте целеполагание как фактор эффективного использования времени.

Как выглядит модель организационной иерархии?
Расскажите о системе постановки целей SMARTS.
Расскажите о системе постановки целей МУДРО.
Как грамотно расставить приоритеты?
Какие инструменты планирования целей вы знаете?
Каким образом руководитель может сократить потери рабочего времени?
Что такое стресс?
Какие выделяют виды стресса?
Какие выделяют стадии стресса?
Раскройте теорию стресса Ганса Селье.
Какие приемы работы со стрессом вам известны?
Что входит в психологические виды стресса?
Что происходит на стадии сопротивления?
Что такое общение? Дайте характеристику человеческого общения.
Как формируется первое впечатление?
Перечислите способы выделения речевых сообщений.
Каков алгоритм активного слушания?
Назовите правила эффективной обратной связи.
Какие виды вопросов вы знаете?
Охарактеризуйте технику ПАРУС.
Проведите сравнительный анализ вербальной и невербальной коммуникаций.
Какова классификация видов искажений информации?
Приведите морально-этические оценки неискреннего общения.
Каковы социально-психологические детерминанты склонности к неискреннему общению?
Назовите личностные детерминанты склонности к неискреннему общению.
Как диагностируется искажение информации партнером в процессе бизнескоммуникаций?
Раскройте принципы эффективного выявления неискренней информации.
Каковы показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе общения?
Как проявляются показатели неискренности в зависимости от индивидуальнопсихологических особенностей личности коммуникатора?
Определите факторы, влияющие на фиксирование собеседником показателей неискренности.
Перечислите виды конфликтов.
Назовите причины возникновения конфликтов.
Какие функции выполняют конфликты в нашей жизни?
Как возникает и развивается конфликт?
Раскройте известные вам схемы анализа конфликтов.
Каковы способы разрешения конфликтов?
Укажите особенности поведения в конфликтных ситуациях.
Какие психотехнологии воздействия на оппонента в конфликтных ситуациях вы знаете?

Билеты для промежуточной аттестации обучающихся (Дифференцированный зачет)

БИЛЕТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Начальник коммерческого отдела промышленного предприятия В.С. Арбелин уволился по собственному желанию. Руководство предприятия решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком либеральным человеком. В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н. Краско, которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для предприятия подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р. Корнилов, имеющий опыт работы на аналогичной должности. Описание отдела: в отделе работают 25 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Глафира Кузьминична, специалист в области психологии с многолетним опытом работы в центре социальной защиты населения, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, решила принять предложение о смене работы на должность начальника отдела кадров в крупной торговой сети с окладом, в несколько раз большим, чем в центре социальной защиты населения. Своими плюсами она считала знание педагогики, психологии, иностранного языка и опыт работы с людьми. Основные функции на новом месте работы заключались в организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников и грамотного ведения необходимой документации по персоналу. Реальная деятельность начальника отдела кадров оказалась связанной с ненормированным рабочим днем, участием в совещаниях, где решались непонятные для нее вопросы, разбором жалоб сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для руководства. Времени катастрофически не хватало, т.к. навыков оформления и ведения всей необходимой документации у Глафиры Кузьминичны не было. В какой-то период времени, после собрания на высшем уровне управления, начальник отдела кадров подняла вопрос о необходимости сокращения численности персонала, который встретил резкое возражение со руководителей региональных подразделений, обвинивших начальника отдела кадров в некомпетентности и неопытности. Растерявшись и не понимая, что делать в данной ситуации, начальник отдела кадров разрыдалась и покинула совещание. Успокоившись, она приняла решение оставить все как есть, т.к. высшее руководство далеко, а работать ей

придется с руководителями региональных подразделений. Но через 3 месяца руководство торговой сети потребовало отчет о проделанной работе по сокращению штатов компании. Глафира Кузьминична все больше и больше разочаровывалась в новой работе, т.к., с одной стороны, требования высшего руководства, а с другой – люди, с которыми ей приходится работать. После того как руководитель кадровой службы головного офиса высказал свое недовольство, начальник отдела кадров принесла заявление об уходе.

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие виды коммуникаций между руководителем и подчиненными вы знаете?
Вопрос 2	Каковы способы разрешения конфликтов?
Вопрос 3	Как диагностируется искажение информации партнером в процессе бизнескоммуникаций?
Вопрос 4	Каковы основные факторы, влияющие на неэффективное использование своего времени?
Вопрос 5	Каковы методы влияния руководителя на коллектив?

БИЛЕТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Компания «ARISTOTEL» начала свой путь с создания изделий из пластика. Сегодня «ARISTOTEL» выпускает товары производственного назначения, особое внимание уделяется производству высокотехнологичной продукции. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии особое внимание уделено научно-исследовательским разработкам. Численность работников компании составляет 9 тыс. человек. Кадровая служба «ARISTOTEL» обладает широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала. В основе корпоративной культуры лежит уважение к работникам, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала. Характерной чертой компании является тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами, исходя из чего наибольшее внимание уделяется активизации новаторской деятельности персонала. Значительное внимание уделяется развитию творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В основе концепции управления человеческими ресурсами заложен эффективный механизм стимулирования персонала. Система обучения компании «ARISTOTEL» предусматривает привлечение как собственных, так и внешних специалистов. С участием известных специалистов и ученых организуются «круглые столы», на которых проводятся дискуссии. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Для оценки персонала в компании создан assessment center. При найме будущие работники проходят серьезную процедуру отбора, по итогам которой отбираются лучшие из лучших. Специалистами кадровой службы ведется работа по адаптации персонала в фирме. Работники «ARISTOTEL» считаются основным ресурсом холдинга, поэтому работать в корпорации престижно.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

На предприятии ООО «СтройТехника» Сергей Петров проработал два года бригадиром участка, но попал под сокращение штатов. Его привлекла вакансия главного мастера на близком по профилю предприятии по выпуску дорожной и спецтехники. Сергей с легкостью выдержал вступительный отбор и подписал трудовой договор. Через три дня ему предстояло начать работать в цехе по сборке электромоторов. Перед тем как приступить к работе, Сергей решил собрать информацию о новом месте работы. По собранной Сергеем предварительной информации, цех сборки – самое слабое место на предприятии. Работа цеха не ритмична: простой в первой половине месяца сменяются «штурмовщиной». Несмотря на сверхурочную работу и работу в выходные дни в оставшееся время цех не успевает справиться с планом. Да и качество работы заметно страдает: увеличилось число рекламаций, потерь от брака. В результате цех лишается премий, что существенно снижает размер заработка рабочих. Как следствие, большое число увольняющихся: текучесть составляет 20-25% в год. Основная доля рабочих цеха в возрасте до 30 лет. В цехе сложилась неблагоприятная ситуация с трудовой дисциплиной: много опозданий, прогулов. Нарушается и технологическая дисциплина, сроки ремонта и обслуживания оборудования. Часто сменяются в цехе мастера. Так, за последние два года уволилось четыре человека. Именно от Сергея как от нового главного мастера ждут изменения ситуации в лучшую сторону по всем показателям: выполнению плана, качеству продукции, дисциплине, текучести.

Письменный опрос

Вопрос 1	Охарактеризуйте коммуникацию как функцию управления организацией.
Вопрос 2	Какова роль лидерства?
Вопрос 3	Раскройте теории Х и Y Д. Мак-Грегора и теорию Z У. Оучи.
Вопрос 4	Какова классификация видов искажений информации?
Вопрос 5	Охарактеризуйте известные вам теории мотивации.

БИЛЕТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Начальник коммерческого отдела промышленного предприятия В.С. Арбелин уволился по собственному желанию. Руководство предприятия решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком либеральным человеком. В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н. Краско, которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для предприятия подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р. Корнилов, имеющий опыт работы на аналогичной должности. Описание отдела: в отделе работают 25 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Глафира Кузьминична, специалист в области психологии с многолетним опытом работы в центре социальной защиты населения, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, решила принять предложение о смене работы на должность начальника отдела кадров в крупной торговой сети с окладом, в несколько раз большим, чем в центре социальной защиты населения. Своими плюсами она считала знание педагогики, психологии, иностранного языка и опыт работы с людьми. Основные функции на новом месте работы заключались в организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников и грамотного ведения необходимой документации по персоналу. Реальная деятельность начальника отдела кадров оказалась связанной с ненормированным рабочим днем, участием в совещаниях, где решались непонятные для нее вопросы, разбором жалоб сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для руководства. Времени катастрофически не хватало, т.к. навыков оформления и ведения всей необходимой документации у Глафиры Кузьминичны не было. В какой-то период времени, после собрания на высшем уровне управления, начальник отдела кадров подняла вопрос о необходимости сокращения численности персонала, который встретил резкое возражение со руководителей региональных подразделений, обвинивших начальника отдела кадров в некомпетентности и неопытности. Растерявшись и не понимая, что делать в данной ситуации, начальник отдела кадров разрыдалась и покинула совещание. Успокоившись, она приняла решение оставить все как есть, т.к. высшее руководство далеко, а работать ей придется с руководителями региональных подразделений. Но через 3 месяца руководство торговой сети потребовало отчет о проделанной работе по сокращению штатов компании. Глафира Кузьминична все больше и больше разочаровывалась в новой работе, т.к., с одной стороны, требования высшего руководства, а с другой – люди, с которыми ей приходится работать. После того как руководитель кадровой службы головного офиса высказал свое недовольство, начальник отдела кадров принесла заявление об уходе.

Письменный опрос

Вопрос 1	Каковы объективные и субъективные причины текучести кадров?
Вопрос 2	Перечислите способы выделения речевых сообщений.
Вопрос 3	Каковы особенности работы с персоналом в организациях с различными организационными структурами?
Вопрос 4	Каковы социально-психологические детерминанты склонности к неискреннему общению?
Вопрос 5	Что такое общение? Дайте характеристику человеческого общения.

БИЛЕТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Компания «ARISTOTEL» начала свой путь с создания изделий из пластика. Сегодня «ARISTOTEL» выпускает товары производственного назначения, особое внимание уделяется производству высокотехнологичной продукции. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии особое внимание уделено научно-исследовательским разработкам. Численность работников компании составляет 9 тыс. человек. Кадровая служба «ARISTOTEL» обладает широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала. В основе корпоративной культуры лежит уважение к работникам, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала. Характерной чертой компании является тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами, исходя из чего наибольшее внимание уделяется активизации новаторской деятельности персонала. Значительное внимание уделяется развитию творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В основе концепции управления человеческими ресурсами заложен эффективный механизм стимулирования персонала. Система обучения компании «ARISTOTEL» предусматривает привлечение как собственных, так и внешних специалистов. С участием известных специалистов и ученых организуются «круглые столы», на которых проводятся дискуссии. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Для оценки персонала в компании создан assessment center. При найме будущие работники проходят серьезную процедуру отбора, по итогам которой отбираются лучшие из лучших. Специалистами кадровой службы ведется работа по адаптации персонала в фирме. Работники «ARISTOTEL» считаются основным ресурсом холдинга, поэтому работать в корпорации престижно.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

На предприятии ООО «СтройТехника» Сергей Петров проработал два года бригадиром участка, но попал под сокращение штатов. Его привлекла вакансия главного мастера на близком по профилю предприятии по выпуску дорожной и спецтехники. Сергей с легкостью выдержал вступительный отбор и подписал трудовой договор. Через три дня ему предстояло начать работать в цехе по сборке электромоторов. Перед тем как приступить к работе, Сергей решил собрать информацию о новом месте работы. По собранной Сергеем предварительной информации, цех сборки – самое слабое место на предприятии. Работа цеха не ритмична: простой в первой половине месяца сменяются «штурмовщиной». Несмотря на сверхурочную работу и работу в выходные дни в оставшееся время цех не успевает справиться с планом. Да и качество работы заметно страдает: увеличилось число рекламаций, потерь от брака. В результате цех лишается премий, что существенно снижает размер заработка рабочих. Как следствие, большое число увольняющихся: текучесть составляет 20-25% в год. Основная доля рабочих цеха в возрасте до 30 лет. В цехе сложилась неблагоприятная ситуация с трудовой дисциплиной: много опозданий, прогулов. Нарушается и технологическая дисциплина, сроки ремонта и обслуживания оборудования. Часто сменяются в цехе мастера. Так, за последние два года уволилось четыре человека. Именно от Сергея как от нового главного мастера ждут изменения ситуации в лучшую сторону по всем показателям: выполнению плана, качеству продукции, дисциплине, текучести.

Письменный опрос

Вопрос 1	Осуществите сравнительный анализ теории личности З. Фрейда и А. Адлера. В чем состоят их сходство и различие?
Вопрос 2	Каковы показатели неискренности человека, наблюдаемые в процессе общения?
Вопрос 3	Как выглядит модель организационной иерархии?
Вопрос 4	Какие методы и стили управления вы знаете?
Вопрос 5	Сравните характеристики известных вам стилей управления.

БИЛЕТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-6.1 Выбирает методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте описанную ситуацию и дайте характеристику системе управления персоналом компании. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, применяя основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи. Какие психологические методы могут быть использованы в данной ситуации? Выделите психологические принципы управления при наличии.

Начальник коммерческого отдела промышленного предприятия В.С. Арбелин уволился по собственному желанию. Руководство предприятия решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком либеральным человеком. В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н. Краско, которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для предприятия подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р. Корнилов, имеющий опыт работы на аналогичной должности. Описание отдела: в отделе работают 25 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания.

Ситуационное задание № 2

Выделите организационные формы осуществления кадровой работы. Какие методы психологии управления можно использовать в данной ситуации? Выберите методы оценки потребностей и запросов целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам. Смоделируйте недостающую информацию, необходимую для решения этого задания. Обоснуйте необходимость введения Вами дополнительной информации.

Глафира Кузьминична, специалист в области психологии с многолетним опытом работы в центре социальной защиты населения, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, решила принять предложение о смене работы на должность начальника отдела кадров в крупной торговой сети с окладом, в несколько раз большим, чем в центре социальной защиты населения. Своими плюсами она считала знание педагогики, психологии, иностранного языка и опыт работы с людьми. Основные функции на новом месте работы заключались в организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников и грамотного ведения необходимой документации по персоналу. Реальная деятельность начальника отдела кадров оказалась связанной с ненормированным рабочим днем, участием в совещаниях, где решались непонятные для нее вопросы, разбором жалоб сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для руководства. Времени катастрофически не хватало, т.к. навыков оформления и ведения всей необходимой документации у Глафиры Кузьминичны не было. В какой-то период времени, после собрания на высшем уровне управления, начальник отдела кадров подняла вопрос о необходимости сокращения численности персонала, который встретил резкое возражение со руководителей региональных подразделений, обвинивших начальника отдела кадров в некомпетентности и неопытности. Растерявшись и не понимая, что делать в данной ситуации, начальник отдела кадров разрыдалась и покинула совещание. Успокоившись, она приняла решение оставить все как есть, т.к. высшее руководство далеко, а работать ей придется с руководителями региональных подразделений. Но через 3 месяца руководство торговой сети потребовало отчет о проделанной работе по сокращению штатов компании. Глафира Кузьминична все больше и больше разочаровывалась в новой работе, т.к., с одной стороны, требования высшего руководства, а с другой – люди, с которыми ей приходится работать. После того как руководитель кадровой службы головного офиса высказал свое недовольство, начальник отдела кадров принесла заявление об уходе.

Письменный опрос

Вопрос 1	Раскройте принципы эффективного выявления неистинной информации.
Вопрос 2	Перечислите известные вам типологии личности.
Вопрос 3	Расскажите о различных видах сопротивления и психологических защит. Как это можно использовать в процессе управления персоналом?
Вопрос 4	Раскройте адаптацию персонала как условие эффективного функционирования организации.
Вопрос 5	Каким образом руководитель может сократить потери рабочего времени?

8. Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы и (или) иных информационных источников для самостоятельной подготовки обучающихся к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Учебные материалы – электронные учебные издания (издания электронных библиотечных систем)

Учебная литература (перечень основной (обязательной) и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)) включает в себя следующие **электронные учебные издания**:

Основная (обязательная) учебная литература:

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

Дополнительная учебная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

2. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

3. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

4. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

Периодические издания

Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. : Научный журнал. – Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Издательский Дом)

Право и цифровая экономика. – Москва : ФГБОУ ВПО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"

Иные электронные образовательные ресурсы

Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>)

Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" (<http://ecsocman.hse.ru/>)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (<https://biblio-online.ru/> или <https://urait.ru/>))

Электронно-библиотечная система «Рукопт» (Электронная библиотечная система «Рукопт») (Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт») <https://rucont.ru/> или <https://lib.rucont.ru/>

Электронная информационно-образовательная среда организации Университета БРИКС (<https://brics.study/>)

II. Информационное обеспечение (перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем)

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

Состав необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Яндекс.Браузер; LibreOffice; Notepad++; GNU Image Manipulation Program (GIMP); Firefox (Браузер Mozilla Firefox); 7-Zip; FAR Manager.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

(перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»):

Электронные информационные ресурсы

Состав современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий)

Федеральная служба государственной статистики (<https://www.gks.ru/>)

Открытые данные России (<https://data.gov.ru/>)

Статистический Отдел Организации Объединенных Наций (United Nations Statistics Division) (<http://data.un.org/>)

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (<https://www.unescap.org/our-work/statistics>)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (United Nations Economic Commission for Europe) (http://www.unece.org/stats/stats_h.html)

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (<http://www.fao.org/statistics/en/>)
Международный валютный фонд (МВФ) (International Monetary Fund (IMF)) (<https://www.imf.org/en/Data>)
Институт статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute of Statistics) (<http://uis.unesco.org/>)
Организация Объединённых Наций По Промышленному Развитию (United Nations Industrial Development Organization) (<https://www.unido.org/researchers/statistical-databases>)
Группа Всемирного Банка (The World Bank Group) (<https://data.worldbank.org/>)
Всемирная организация здравоохранения (World Health Organization) (<https://www.who.int/data/>)
Всемирная торговая организация (World Trade Organization) (https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_e.htm)
Евростат (Eurostat (European Statistical Office)) (<https://ec.europa.eu/eurostat/>)
Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств (<http://www.cisstat.com/Obase/index.htm>)
Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) (<https://data.oecd.org/>)
Международное энергетическое агентство (International Energy Agency) (<https://www.iea.org/data-and-statistics/>)

Состав международных реферативных баз данных научных изданий

Science Alert (<https://scialert.net/>)
AENSI Publisher (American-Eurasian Network for Scientific Information Journals) (<http://www.aensiweb.com/>)
Asian Economic and Social Society (AESS) (<http://www.aessweb.com/>)
PressAcademia (<http://www.pressacademia.org/>)
OMICs International (<https://www.omicsonline.org/>)
Scientific Research Publishing (<https://www.scirp.org/>)
Hikari Ltd (<http://www.m-hikari.com/>)
OAPEN (<https://www.oapen.org/>)
Scientific & Academic Publishing (SAP) (<http://www.sapub.org/journal/index.aspx>)
Global Advanced Research Journals (<http://garj.org/>)
Kamla-Raj Enterprises (<http://www.krepublishers.com/>)
ISER PUBLICATIONS (<http://www.iserjournals.com/>)
Medwell Journals (Scientific Research Publishing Company) (<https://medwelljournals.com/home.php>)

Состав информационных справочных систем

База знаний Открытого правительства (<http://wiki.ac-forum.ru/>)
Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>)
Российский фонд фундаментальных исследований (<https://www.rfbr.ru/>)
Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)
Espacenet (Поиск патентной информации) (<https://ru.espacenet.com/>)
Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ (<http://gramota.ru/>)
Евразийский Монитор (<http://eurasiamonitor.org/>)
Экономические факультеты, институты и исследовательские центры в мире (<https://edirc.repec.org/>)
Информационная система Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы» (<https://www.rospotrebnadzor.ru/documents/documents.php>)

Состав информационных справочных правовых систем

Официальный интернет-портал правовой информации (Государственная система правовой информации) (<http://pravo.gov.ru/>)
Система обеспечения законодательной деятельности (<https://sozd.duma.gov.ru/>)
Собрание законодательства Российской Федерации (<https://www.szrf.ru/>)
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (ГАС «Правосудие») (<https://sudrf.ru/>)
Нормативные правовые акты в Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации (<http://pravo.minjust.ru/>)

Иные информационные ресурсы - информационные ресурсы органов государственной власти

Президент России (<http://kremlin.ru/>)
Правительство России (<http://government.ru/>)
Министерство науки и высшего образования РФ (<https://www.minobrnauki.gov.ru/>)
Министерство просвещения РФ (<https://edu.gov.ru/>)
Министерство экономического развития Российской Федерации (<https://www.economy.gov.ru/>)
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (<https://digital.gov.ru/>)
Банк России (<https://www.cbr.ru/>)
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>)

Иные информационные ресурсы - новостные информационные ресурсы (ресурсы средств массовой информации)

ТАСС (<https://tass.ru/>)

РИА НОВОСТИ (<https://ria.ru/>)

Коммерсантъ (<https://www.kommersant.ru/>)

Forbes (<https://www.forbes.ru/>)

ЭКСПЕРТ (<https://expert.ru/>)

Известия (<https://iz.ru/>)

РБК (<https://www.rbc.ru/>)

RT (<https://rt.com/>)

Информационные поисковые системы

Яндекс (ссылка: <https://yandex.ru/>)

Google (ссылка: <https://www.google.com/>)

Mail (ссылка: <https://mail.ru/>)

Bing (ссылка: <https://www.bing.com/>)

Спутник (ссылка: <https://www.sputnik.ru/>)



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета БРИКС
«15» февраля 2021г.
(Решение № УС 15-02-21/1 от 15.02.2021)

Мотивированное мнение Студенческого совета Университета
БРИКС учтено
«15» февраля 2021г.
(Протокол от 15.02.2021 № СС 15-02-21/1)

Мотивированное мнение Научного студенческого совета
Университета БРИКС учтено
«15» февраля 2021г.
(Протокол от 15.02.2021 № НС 15-02-21/1)



УТВЕРЖДАЮ
Ректор Университета БРИКС
Клевцов Виталий Владимирович
«15» февраля 2021 г.
(Приказ № 15-02-21/1)

Оценочные материалы по дисциплине Экспериментальная психология с практикумом

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Образовательная программа
ПСИХОЛОГИЯ

Направленность (профиль) программы
Психология

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения – **очно-заочная**

СОГЛАСОВАНО

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
"УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ БРИКС"
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Костюк Анастасия Владимировна
«15» февраля 2021г.
(Лист согласования № 37.03.01/1 от «15» февраля 2021 г.)

СОГЛАСОВАНО

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ"
Проректор по учебной работе
Гафарова Оксана Владимировна, кандидат экономических наук
«15» февраля 2021г.
(Лист согласования № 37.03.01/1 от «15» февраля 2021 г.)

Москва
2021

Программу разработал(и):

Замлелая Лариса Викторовна, старший преподаватель

Бугаенко Наталья Александровна, старший преподаватель

1. Область применения оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой совокупность оценочных средств, предназначенных для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике; для оценки сформированности у обучающихся индикаторов достижения компетенций, установленных ОПОП.

Настоящие оценочные материалы предназначены для оценки результатов обучения по дисциплине Экспериментальная психология с практикумом, для оценки сформированности у обучающихся соответствующих индикаторов достижения компетенций.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	РОПК-1 формирование компетенции ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи
ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований	РОПК-2 формирование компетенции ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований	ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

3. Перечень индикаторов достижения компетенций, соотнесенных с оценочными средствами

Текущий контроль успеваемости или промежуточная аттестация обучающихся	Оценочные средства	Индикатор(ы) достижения компетенций
Текущий контроль успеваемости: Устные опросы (два в календарный модуль)	Вопросы для устных опросов	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей
Текущий контроль успеваемости: Контрольная работа	Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы); ситуационные задания	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей
Промежуточная аттестация обучающихся: Дифференцированный зачет	Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся); ситуационные задания	ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

4. Характеристика оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля успеваемости обучающихся используются устные опросы и контрольная работа.

Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижения компетенций, обладает большими возможностями воспитательного воздействия педагогического работника.

Устный опрос проводится во время занятий семинарского типа. Устный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы устного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Устные опросы организованы так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

Перечень вопросов для устного опроса доводится до сведения студентов.

Контрольная работа

Контрольная работа дает возможность:

- сформировать для всех обучающихся одинаковые условия,
- объективно оценить ответы при отсутствии помощи преподавателя,
- проверить обоснованность оценки.

Цель контрольной работы – закрепление основных положений изучаемой дисциплины и умение использовать их на практике при решении профессиональных задач.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- дать ответы на теоретические вопросы по курсу;
- выполнить ситуационные задания.

Контрольная работа включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Ситуационное задание

Ситуационное задание позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций.

Выполнение ситуационного задания состоит в определении способа деятельности в той или иной ситуации и(или) выполнения этой деятельности.

Для обеспечения равноценности заданий рекомендуется малое количество вариантов ситуационных заданий для промежуточной аттестации обучающихся, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным. Для проведения текущего контроля успеваемости рекомендуется один вариант ситуационных заданий, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным.

Ситуационное задание представляет собой описание конкретной ситуации, типичной для профессионального вида деятельности и(или) области знаний, соответствующих образовательной программе и осваиваемой дисциплине. Содержание ситуационного задания может включать описание условий деятельности и желаемого результата или конкретного задания (задачи). Ситуационное задание может содержать избыточную информацию или характеризоваться недостатком информации, что необходимо для того, чтобы подготовить обучающегося для успешной жизни в информационном обществе.

Письменный опрос

Письменный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций, освоение содержания дисциплины, умение логически построить ответ, владение письменной речью.

Письменный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы письменного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Перечень вопросов для письменного опроса доводится до сведения студентов.

Письменный опрос применяется как часть контрольной работы для текущего контроля успеваемости обучающихся.

5. Характеристика оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Дифференцированный зачет

Дифференцированный зачет (или зачет с оценкой) – это форма промежуточной аттестации обучающихся, которая проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем). Задания для проведения дифференцированного зачета выполняются обучающимся самостоятельно. Дифференцированный зачет проводится по билетам, включающим задания для проведения зачета.

Задание для проведения дифференцированного зачета включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Теоретические вопросы для дифференцированного зачета избираются на основе вопросов для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся), определенных в настоящей ОПОП.

За выполнение заданий дифференцированного зачета выставляется оценка по пятибалльной системе оценивания: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

6. Критерии оценивания (оценки)

Критерии оценивания устного и письменного опросов

Оценка		Критерии оценивания (оценки)
Устный опрос	Письменный опрос	
Зачтено	Отлично (числовое обозначение оценки - «5»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и полно и аргументированно отвечает по содержанию вопросов; обнаруживается понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо (числовое обозначение оценки - «4»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
	Удовлетворительно (числовое обозначение оценки - «3»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается знание и понимание основных положений вопросов, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Не зачтено	Неудовлетворительно (числовое обозначение оценки - «2»)	Оценка ставится, если обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается незнание ответов на вопросы, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и(или) правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценивания (оценки) ситуационного задания

Оценка	Числовое обозначение оценки	Критерии оценивания (оценки)
Отлично	5	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Объяснение хода его выполнения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением профессиональной терминологией; ответ(ы) на вопрос(ы) задания верный(ые), четкий(ие), непротиворечивые.
Хорошо	4	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Допускаются незначительные неточности. Объяснение хода его выполнения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании. Допускаются единичные ошибки в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания верные, непротиворечивые, но недостаточно четкие.
Удовлетворительно	3	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно правильный(ые). Объяснение хода его выполнения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания недостаточно четкие, с ошибками в деталях, противоречивые.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы)

		ситуационного задания дан(ы) преимущественно неправильные. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
--	--	--

Критерии оценивания (оценки) контрольной работы

За выполнение контрольной работы выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Критерии оценивания (оценки) дифференцированного зачета

За выполнение заданий дифференцированного зачета оценка выставляется по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). За выполнение заданий дифференцированного зачета выставляется средняя оценка (среднее арифметическое с округлением в пользу студента) за выполнение трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

7. Содержание оценочных средств

Задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы для устных опросов

Проблемы научного познания в психологии. Научный вывод.
Проблема истинности психологического знания.
Метод, методология, методика, инструмент.
Естественнонаучная и гуманистическая парадигмы психологии.
Суждения об объективности.
Предмет и место экспериментальной психологии в системе психологических наук.
Эмпирические методы в истории психологии.
История измерительных процедур и инструментов.
История разработки и применения экспериментальных схем.
Определение психологического эксперимента.
Объект психологического исследования.
Экспериментальная выборка.
Предмет психологического исследования.
Экспериментальная гипотеза.
Понятие о психологическом измерении.
Валидность психологического эксперимента.
Способы контроля экспериментальных переменных.
Объективность психологического измерения: контроль инструментальной переменной.
Рефракции интерпретации экспериментальных результатов и их контроль.
Доэкспериментальные планы.
Экспериментальный дизайн исследования.
Квазиэксперименты на одной выборке.
Квазиэксперименты с контрольными выборками.
Квазиэксперименты с контрольными выборками. Корреляционные планы.
Классификация исследовательских методов в психологии.
Классификация психологических эмпирических методов.
Методы сбора эмпирических данных.
Моделирование как метод психологического исследования.
Качественные исследования в психологии.
Сравнительная характеристика специфики, возможностей и ограничений количественных и качественных методов.
Проективные методы психологического исследования.
Экспериментальное наблюдение.
Методы статистической обработки эмпирических данных.

Обобщение и анализ результатов эксперимента.
Факторы, влияющие на процесс интерпретации результатов эксперимента.
Методы интерпретации эмпирических данных.
Организация исследований.
Проведение эксперимента.
Психология экспериментальных отношений и взаимодействий.
Оформление хода и результатов эксперимента.
Проведение анализа методологических и теоретических основ современных научных концепция экспериментальной психологии.
Выбор адекватных методов для конкретного психологического исследования.
Определение и выбор методов для конкретного психологического исследования.
Проведение психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений.
Выбор и разработка психологических измерительных процедур и техники экспериментального воздействия.
Применение стандартных исследовательских методик.
Проведение стандартного прикладного исследования в определенной области психологии.
Подготовка условий для лабораторных и практических занятий и их качественного проведения.

Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы)

Как в науке происходит переход от господства одной научной теории к другой?
Каково соотношение интуиции и научного познания?
Как получается истинное знание в научном поиске?
Как соотносятся в науке понятия «истина», «перспективная цель» и «конкретная цель»?
Что представляет собой эмпирическое знание в психологии? Какова его роль?
Каково соотношение научных фактов и психологической теории?
Как соотносятся понятия «методология», «метод», «методика» и «инструмент исследования»?
В чем состоит «неэкспериментальность» психологии как науки и практики?
Какое место в системе психологических наук занимает экспериментальная психология?
Каковы основные этапы становления зарубежной экспериментальной психологии в XIX в.?
Какие вы знаете особенности развития экспериментальных исследований в психологии в первой половине XX в.?
Каково влияние школы В. Вундта на психологию?
Какие вы знаете особенности развития психологических исследований в России?
Каково значение психотехнических исследований в России и за рубежом?
Сформулируйте определение понятия и произведите сравнительный анализ параметрических и непараметрических методов обработки эмпирических данных. Кто в истории психологии являлся родоначальником тех и других?
Какова роль Ф. Гальтона и К. Пирсона во внедрении и развитии факторного анализа в психологии?
Что привнесли в психологическое измерение Л. Терстоун и Э. Чейв, упростив процедуру «равнокажущихся интервалов»?
Почему с развитием эксперимента в психологических исследованиях ставился вопрос о доказательности гипотезы посредством количественной оценки?
Почему в истории психологического эксперимента особое внимание уделялось выравниванию групп?
Кто и когда впервые использовал в психологических исследованиях рекуррентный институционный цикл («лоскутный» план)?
Какое содержательное наполнение имеет термин «эксперимент *ex post facto*», который впервые ввел Ф. Чепин в 1937 г.?
Что является основной задачей в процессе психологического исследования?
Что входит в содержание объекта психологического исследования? Что понимается под носителем этого объекта?
Для чего необходимо построение адекватной исследовательской ситуации, в которой становятся доступными для объективного внешнего наблюдения и регистрации существенные признаки внутреннего психического явления?
Какие критерии формирования экспериментальной выборки являются наиболее значимыми? Произведите сравнительный анализ стратегий формирования экспериментальной выборки.
Как соотносятся научная психологическая проблема, гипотеза, тема и предмет эксперимента?
Какую роль в эксперименте играют независимая переменная и зависимая переменная?
Какую функцию в эксперименте выполняют внешние переменные, действующие параллельно с независимой переменной?
Что в экспериментальной психологии понимается под нормативным, критериальным и ипсативным измерениями?
Что такое достоверность психологического исследования и какие аспекты следует учитывать при ее определении?
Какие основные типы контроля экспериментальных переменных существуют?

Что такое артефакты в экспериментальном исследовании? Назовите и дайте характеристику основных типов артефактов.

Каковы способы контроля внешних переменных в экспериментальном исследовании?

Какова роль инструмента экспериментального воздействия и средств регистрации его последствий в ходе психологических исследований?

Что такое надежность методов психологического исследования?

Дайте характеристику понятия «рефракции психологического измерения». Как соотносится это понятие и термин «интерпретационная ошибка» в психологическом эксперименте?

Как соотносятся между собой понятия «ошибка экспериментатора», «ошибки испытуемого», «ошибка взаимодействия», «инструментальные ошибки», «ошибки условий» и пр.?

Что в экспериментальной психологии понимается под терминами «дизайн эксперимента», «план эксперимента» и «схема эксперимента»?

Какую функцию выполняет доэкспериментальный план?

В каком виде исследований применяются схемы «истинного эксперимента»?

Какие варианты построения квазиэкспериментов вы знаете?

Какой экспериментальный дизайн предполагает полный контроль внутренней валидности исследования?

В каких исследовательских обстоятельствах применяются схемы *ex post facto*?

Можно ли только при наличии статистической связи между исследуемыми переменными утверждать об истинных причинно-следственных связях между ними?

Каково соотношение и что влияет на величину значимости и силы корреляционных зависимостей в психологическом эксперименте?

В какие основные группы сведены методические приемы?

По каким основаниям наиболее часто осуществляется классификация психологических методик?

Какие методы психологического исследования названы С. Л. Рубинштейном основными?

Какие основные классы определены в классификации психологических методов С. Розенцвейгом? Какие вы знаете модификации данной классификации?

Какие источники получения эмпирической информации обозначены Р. Кеттеллом как L, Q и T - данные?

Что такое психологическая модель? Определите ее роль в психологическом исследовании.

Чем отличается физический тип от математического типа моделей?

По каким критериям исследователи относят методический арсенал к качественным или количественным средствам психологического изучения личности?

Что в качественных исследованиях используется в качестве типа данных и средства анализа?

В чем состоит особый исследовательский подход, или эпистемология, в качественных исследованиях?

Какие процедурные особенности качественных исследований наиболее известны в психологии?

Какие наиболее популярные процедуры и направления качественной методологии используются в современной психологии?

Каково содержание методологической триангуляции в рамках противостояния качественных и количественных подходов?

Каково отличие проективной методологии от других психологических подходов в исследовании личности?

В чем состоит особенность применения метода экспериментального наблюдения?

Какова роль нормального распределения эмпирических данных в психологических исследованиях?

Произведите содержательный анализ выражения «распределение эмпирических данных, близкое к теоретическому распределению Гаусса — Лапласа». Какими методами и по каким критериям определяется эта «близость»?

Какое содержательное наполнение имеет понятие «непараметрические методы математической обработки данных»?

Каково содержательное отличие факторного от кластерного анализа эмпирических данных?

Какова основная цель стандартизации психологических данных?

Каковы пути и методы обобщения психологических экспериментальных данных?

Каковы основные этапы (или виды) аналитико-синтетического процесса психологического исследования?

Определите и дайте характеристику нестинга как способа многоуровневой «иерархической классификации» признаков?

В чем организационно-содержательное отличие и единство трех основных видов психологического экспериментального исследования: теоретического, эмпирического и прикладного?

Назовите последовательность этапов (алгоритм) классической организации психологического экспериментального исследования. Дайте содержательную характеристику каждого этапа.

Как осуществляется работа с литературой в рамках обсуждения и уточнения экспериментальной гипотезы?

Какова структура упорядочения теоретической информации, собранной исследователями?

Дайте содержательную характеристику основных целей психологического исследования, в том числе выявления характеристик исследуемого предмета, определения характера взаимосвязи психических явлений, изучения динамики и развития явления, описания нового психологического эффекта, открытия нового психологического феномена, обобщения фактов, выявления типологии и классификации, разработки психологической методики, адаптации психологических методик.

Какие по объему изучаемого явления бывают задачи психологического исследования?

Дайте содержательную характеристику организации проведения экспериментальных действий, состоящих из подготовки, инструктирования, мотивирования испытуемых и организации собственно процесса эксперимента.

Какую роль в психологическом эксперименте играют отношения между исследователем и испытуемыми?

Какие аспекты экспериментальной коммуникации особенно активно влияют на ход и результаты психологического исследования?

Можно ли утверждать, что взаимодействия и взаимоотношения между экспериментатором и испытуемыми являются значимым фактором нарушения валидности исследования? Почему?

Какие психологические механизмы реализации функции взаимодействия или управления объектом взаимодействия в процессе эксперимента выявлены и определены в науке?

Назовите основные требования к оформлению рисунков, таблиц и литературы, помещаемых в отчетах об эксперименте, научных статьях, дипломных работах и пр.

Как правильно провести анализ методологических и теоретических основ современных научных концепция экспериментальной психологии?

Как правильно проводить психологические исследования на основе применения общепрофессиональных знаний и умений?

Как правильно осуществляется выбор и разработка психологических измерительных процедур и техники экспериментального воздействия?

Как правильно проводить стандартное прикладное исследование в определенной области психологии?

Как осуществляется подготовка условий для лабораторных и практических занятий в области психологии?

Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

Варианты заданий для контрольной работы

ВАРИАНТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте правило, сформулированное Американской Психологической Ассоциацией, которое должны соблюдать исследователи при проведении экспериментов с участием людей в качестве испытуемых. При решении профессиональной задачи идентифицируйте общий принцип этического кодекса. Перечислите все общие принципы этического кодекса, применяя основные подходы и направления современной психологии.

А. Психологи стараются избегать ошибок в обращении с людьми и уважают их право на «частную жизнь, конфиденциальность, самоопределение и независимость».

Б. Проанализируйте предположение исследователей, которые проводили исследование солдат во время второй мировой войны. Согласны ли вы с предположением исследователей? Аргументируйте ответ, опираясь на форму познания – здравого смысла.

Белые рядовые с большим нетерпением ждали повышения по службе, чем афроамериканцы (годы угнетения не прошли бесследно для мотивации достижений).

Ситуационное задание № 2

Прочитайте представленный случай и попытайтесь найти в этом примере нарушения выполнения этических принципов, проанализировав и интерпретировав эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей.

Предметом исследования экспериментатора были черты личности испытуемых, показавших высокие результаты в тесте на экстрасенсорное восприятие. Суть эксперимента состояла в том, чтобы заставить участников («приемников») описать, что было изображено на специальной карточке, которую в этот момент рассматривал другой человек («передатчик»). Карточки предъявлялись в случайном порядке, и «передатчик» был полностью изолирован от «приемников». Несколько «приемников» показали высокие результаты, но их личностные характеристики не отличались от характеристик остальных членов группы. Тем не менее, экспериментатор посчитал, что ему удалось обнаружить группу участников, исключительно чувствительных к получению экстрасенсорных сигналов, поэтому он провел с этими испытуемыми четыре дополнительных эксперимента. В первых трех экспериментах участники показали результаты, значительно более высокие, чем те, которые можно было бы объяснить случайным угадыванием, но в четвертом результаты группы были не лучше, чем при случайном угадывании. В обзоре результатов экспериментатор решил указать результаты только первых трех экспериментов, объясняя результаты четвертого эксперимента усталостью «передатчика» и/или «приемника».

Письменный опрос

Вопрос 1	Каково содержание методологической триангуляции в рамках противостояния качественных и количественных подходов?
Вопрос 2	Почему с развитием эксперимента в психологических исследованиях ставился вопрос о доказательности гипотезы посредством количественной оценки?

Вопрос 3	Определите и дайте характеристику нестинга как способа многоуровневой «иерархической классификации» признаков?
Вопрос 4	Каково соотношение и что влияет на величину значимости и силы корреляционных зависимостей в психологическом эксперименте?
Вопрос 5	Назовите последовательность этапов (алгоритм) классической организации психологического экспериментального исследования. Дайте содержательную характеристику каждого этапа.

ВАРИАНТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте правило, сформулированное Американской Психологической Ассоциацией, которое должны соблюдать исследователи при проведении экспериментов с участием людей в качестве испытуемых. При решении профессиональной задачи идентифицируйте общий принцип этического кодекса. Перечислите все общие принципы этического кодекса, применяя основные подходы и направления современной психологии.

А. Психологи стараются избегать ошибок в обращении с людьми и уважают их право на «частную жизнь, конфиденциальность, самоопределение и независимость».

Б. Проанализируйте предположение исследователей, которые проводили исследование солдат во время второй мировой войны. Согласны ли вы с предположением исследователей? Аргументируйте ответ, опираясь на форму познания – здравого смысла.

Белые рядовые с большим нетерпением ждали повышения по службе, чем афроамериканцы (годы угнетения не прошли бесследно для мотивации достижений).

Ситуационное задание № 2

Прочитайте представленный случай и попытайтесь найти в этом примере нарушения выполнения этических принципов, проанализировав и интерпретировав эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей.

Предметом исследования экспериментатора были черты личности испытуемых, показавших высокие результаты в тесте на экстрасенсорное восприятие. Суть эксперимента состояла в том, чтобы заставить участников («приемников») описать, что было изображено на специальной карточке, которую в этот момент рассматривал другой человек («передатчик»). Карточки предъявлялись в случайном порядке, и «передатчик» был полностью изолирован от «приемников». Несколько «приемников» показали высокие результаты, но их личностные характеристики не отличались от характеристик остальных членов группы. Тем не менее, экспериментатор посчитал, что ему удалось обнаружить группу участников, исключительно чувствительных к получению экстрасенсорных сигналов, поэтому он провел с этими испытуемыми четыре дополнительных эксперимента. В первых трех экспериментах участники показали результаты, значительно более высокие, чем те, которые можно было бы объяснить случайным угадыванием, но в четвертом результаты группы были не лучше, чем при случайном угадывании. В обзоре результатов экспериментатор решил указать результаты только первых трех экспериментов, объясняя результаты четвертого эксперимента усталостью «передатчика» и/или «приемника».

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие варианты построения квазиэкспериментов вы знаете?
Вопрос 2	Как соотносятся понятия «методология», «метод», «методика» и «инструмент исследования»?
Вопрос 3	Какова роль нормального распределения эмпирических данных в психологических исследованиях?
Вопрос 4	Какие основные типы контроля экспериментальных переменных существуют?
Вопрос 5	В чем состоит «неэкспериментальность» психологии как науки и практики?

ВАРИАНТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте правило, сформулированное Американской Психологической Ассоциацией, которое должны соблюдать исследователи при проведении экспериментов с участием людей в качестве испытуемых. При решении профессиональной задачи идентифицируйте общий принцип этического кодекса. Перечислите все общие принципы этического кодекса, применяя основные подходы и направления современной психологии.

А. Психологи стараются избегать ошибок в обращении с людьми и уважают их право на «частную жизнь, конфиденциальность, самоопределение и независимость».

Б. Проанализируйте предположение исследователей, которые проводили исследование солдат во время второй мировой войны. Согласны ли вы с предположением исследователей? Аргументируйте ответ, опираясь на форму познания – здравого смысла.

Белые рядовые с большим нетерпением ждали повышения по службе, чем афроамериканцы (годы угнетения не прошли бесследно для мотивации достижений).

Ситуационное задание № 2

Прочитайте представленный случай и попытайтесь найти в этом примере нарушения выполнения этических принципов, проанализировав и интерпретировав эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей.

Предметом исследования экспериментатора были черты личности испытуемых, показавших высокие результаты в тесте на экстрасенсорное восприятие. Суть эксперимента состояла в том, чтобы заставить участников («приемников») описать, что было изображено на специальной карточке, которую в этот момент рассматривал другой человек («передатчик»). Карточки предъявлялись в случайном порядке, и «передатчик» был полностью изолирован от «приемников». Несколько «приемников» показали высокие результаты, но их личностные характеристики не отличались от характеристик остальных членов группы. Тем не менее, экспериментатор посчитал, что ему удалось обнаружить группу участников, исключительно чувствительных к получению экстрасенсорных сигналов, поэтому он провел с этими испытуемыми четыре дополнительных эксперимента. В первых трех экспериментах участники показали результаты, значительно более высокие, чем те, которые можно было бы объяснить случайным угадыванием, но в четвертом результаты группы были не лучше, чем при случайном угадывании. В обзоре результатов экспериментатор решил указать результаты только первых трех экспериментов, объясняя результаты четвертого эксперимента усталостью «передатчика» и/или «приемника».

Письменный опрос

Вопрос 1	Назовите основные требования к оформлению рисунков, таблиц и литературы, помещаемых в отчетах об эксперименте, научных статьях, дипломных работах и пр.
Вопрос 2	Каково значение психотехнических исследований в России и за рубежом?
Вопрос 3	Что в экспериментальной психологии понимается под терминами «дизайн эксперимента», «план эксперимента» и «схема эксперимента»?
Вопрос 4	Почему с развитием эксперимента в психологических исследованиях ставился вопрос о доказательности гипотезы посредством количественной оценки?
Вопрос 5	Какие по объему изучаемого явления бывают задачи психологического исследования?

ВАРИАНТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте правило, сформулированное Американской Психологической Ассоциацией, которое должны соблюдать исследователи при проведении экспериментов с участием людей в качестве испытуемых. При решении профессиональной задачи идентифицируйте общий принцип этического кодекса. Перечислите все общие принципы этического кодекса, применяя основные подходы и направления современной психологии.

А. Психологи стараются избегать ошибок в обращении с людьми и уважают их право на «частную жизнь, конфиденциальность, самоопределение и независимость».

Б. Проанализируйте предположение исследователей, которые проводили исследование солдат во время второй мировой войны. Согласны ли вы с предположением исследователей? Аргументируйте ответ, опираясь на форму познания – здравого смысла.

Белые рядовые с большим нетерпением ждали повышения по службе, чем афроамериканцы (годы угнетения не прошли бесследно для мотивации достижений).

Ситуационное задание № 2

Прочитайте представленный случай и попытайтесь найти в этом примере нарушения выполнения этических принципов, проанализировав и интерпретировав эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей.

Предметом исследования экспериментатора были черты личности испытуемых, показавших высокие результаты в тесте на экстрасенсорное восприятие. Суть эксперимента состояла в том, чтобы заставить участников («приемников») описать, что было изображено на специальной карточке, которую в этот момент рассматривал другой человек («передатчик»). Карточки предъявлялись в случайном порядке, и «передатчик» был полностью изолирован от «приемников». Несколько «приемников» показали высокие результаты, но их личностные характеристики не отличались от характеристик остальных членов группы. Тем не менее, экспериментатор посчитал, что ему удалось обнаружить группу участников, исключительно чувствительных к получению экстрасенсорных сигналов, поэтому он провел с этими испытуемыми четыре дополнительных эксперимента. В первых трех экспериментах участники показали результаты, значительно более высокие, чем те, которые можно было бы объяснить случайным угадыванием, но в четвертом результаты группы были не лучше, чем при случайном угадывании. В обзоре результатов экспериментатор решил указать результаты только первых трех экспериментов, объясняя результаты четвертого эксперимента усталостью «передатчика» и/или «приемника».

Письменный опрос

Вопрос 1	Каковы пути и методы обобщения психологических экспериментальных данных?
Вопрос 2	По каким критериям исследователи относят методический арсенал к качественным или количественным средствам психологического изучения личности?
Вопрос 3	Какие критерии формирования экспериментальной выборки являются наиболее значимыми? Произведите сравнительный анализ стратегий формирования экспериментальной выборки.
Вопрос 4	Что в качественных исследованиях используется в качестве типа данных и средства анализа?
Вопрос 5	Определите и дайте характеристику нестинга как способа многоуровневой «иерархической классификации» признаков?

ВАРИАНТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте правило, сформулированное Американской Психологической Ассоциацией, которое должны соблюдать исследователи при проведении экспериментов с участием людей в качестве испытуемых. При решении профессиональной задачи идентифицируйте общий принцип этического кодекса. Перечислите все общие принципы этического кодекса, применяя основные подходы и направления современной психологии.

А. Психологи стараются избегать ошибок в обращении с людьми и уважают их право на «частную жизнь, конфиденциальность, самоопределение и независимость».

Б. Проанализируйте предположение исследователей, которые проводили исследование солдат во время второй мировой войны. Согласны ли вы с предположением исследователей? Аргументируйте ответ, опираясь на форму познания – здравого смысла.

Белые рядовые с большим нетерпением ждали повышения по службе, чем афроамериканцы (годы угнетения не прошли бесследно для мотивации достижений).

Ситуационное задание № 2

Прочитайте представленный случай и попытайтесь найти в этом примере нарушения выполнения этических принципов, проанализировав и интерпретировав эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей.

Предметом исследования экспериментатора были черты личности испытуемых, показавших высокие результаты в тесте на экстрасенсорное восприятие. Суть эксперимента состояла в том, чтобы заставить участников («приемников») описать, что было изображено на специальной карточке, которую в этот момент рассматривал другой человек («передатчик»). Карточки предъявлялись в случайном порядке, и «передатчик» был полностью изолирован от «приемников». Несколько «приемников» показали высокие результаты, но их личностные характеристики не отличались от характеристик остальных членов группы. Тем не менее, экспериментатор посчитал, что ему удалось обнаружить группу участников, исключительно чувствительных к получению экстрасенсорных сигналов, поэтому он провел с этими испытуемыми четыре дополнительных эксперимента. В первых трех экспериментах участники показали результаты, значительно более высокие, чем те, которые можно было бы объяснить случайным угадыванием, но в четвертом результаты группы были не лучше, чем при случайном угадывании. В обзоре результатов экспериментатор решил указать результаты только первых трех экспериментов, объясняя результаты четвертого эксперимента усталостью «передатчика» и/или «приемника».

Письменный опрос

Вопрос 1	Как получается истинное знание в научном поиске?
Вопрос 2	Какие методы психологического исследования названы С. Л. Рубинштейном основными?
Вопрос 3	Каково соотношение научных фактов и психологической теории?
Вопрос 4	Какие аспекты экспериментальной коммуникации особенно активно влияют на ход и результаты психологического исследования?
Вопрос 5	Какие основные классы определены в классификации психологических методов С. Розенцвейгом? Какие вы знаете модификации данной классификации?

Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся)

Как в науке происходит переход от господства одной научной теории к другой?
Каково соотношение интуиции и научного познания?
Как получается истинное знание в научном поиске?
Как соотносятся в науке понятия «истина», «перспективная цель» и «конкретная цель»?
Что представляет собой эмпирическое знание в психологии? Какова его роль?
Каково соотношение научных фактов и психологической теории?
Как соотносятся понятия «методология», «метод», «методика» и «инструмент исследования»?
В чем состоит «неэкспериментальность» психологии как науки и практики?
Какое место в системе психологических наук занимает экспериментальная психология?
Каковы основные этапы становления зарубежной экспериментальной психологии в XIX в.?
Какие вы знаете особенности развития экспериментальных исследований в психологии в первой половине XX в.?
Каково влияние школы В. Вундта на психологию?
Какие вы знаете особенности развития психологических исследований в России?
Каково значение психотехнических исследований в России и за рубежом?
Сформулируйте определение понятия и произведите сравнительный анализ параметрических и непараметрических методов обработки эмпирических данных. Кто в истории психологии являлся родоначальником тех и других?
Какова роль Ф. Гальтона и К. Пирсона во внедрении и развитии факторного анализа в психологии?
Что привнесли в психологическое измерение Л. Терстоун и Э. Чейв, упростив процедуру «равноокажущихся интервалов»?
Почему с развитием эксперимента в психологических исследованиях ставился вопрос о доказательности гипотезы посредством количественной оценки?
Почему в истории психологического эксперимента особое внимание уделялось выравниванию групп?
Кто и когда впервые использовал в психологических исследованиях рекуррентный институционный цикл («лоскутный» план)?
Какое содержательное наполнение имеет термин «эксперимент ex post facto», который впервые ввел Ф. Чепин в 1937 г.?
Что является основной задачей в процессе психологического исследования?
Что входит в содержание объекта психологического исследования? Что понимается под носителем этого объекта?
Для чего необходимо построение адекватной исследовательской ситуации, в которой становятся доступными для объективного внешнего наблюдения и регистрации существенные признаки внутреннего психического явления?
Какие критерии формирования экспериментальной выборки являются наиболее значимыми? Произведите сравнительный анализ стратегий формирования экспериментальной выборки.
Как соотносятся научная психологическая проблема, гипотеза, тема и предмет эксперимента?
Какую роль в эксперименте играют независимая переменная и зависимая переменная?
Какую функцию в эксперименте выполняют внешние переменные, действующие параллельно с независимой переменной?
Что в экспериментальной психологии понимается под нормативным, критериальным и ипсативным измерениями?
Что такое достоверность психологического исследования и какие аспекты следует учитывать при ее определении?
Какие основные типы контроля экспериментальных переменных существуют?
Что такое артефакты в экспериментальном исследовании? Назовите и дайте характеристику основных типов артефактов.
Каковы способы контроля внешних переменных в экспериментальном исследовании?
Какова роль инструмента экспериментального воздействия и средств регистрации его последствий в ходе

психологических исследований?
Что такое надежность методов психологического исследования?
Дайте характеристику понятия «рефракции психологического измерения». Как соотносится это понятие и термин «интерпретационная ошибка» в психологическом эксперименте?
Как соотносятся между собой понятия «ошибка экспериментатора», «ошибки испытуемого», «ошибка взаимодействия», «инструментальные ошибки», «ошибки условий» и пр.?
Что в экспериментальной психологии понимается под терминами «дизайн эксперимента», «план эксперимента» и «схема эксперимента»?
Какую функцию выполняет доэкспериментальный план?
В каком виде исследований применяются схемы «истинного эксперимента»?
Какие варианты построения квазиэкспериментов вы знаете?
Какой экспериментальный дизайн предполагает полный контроль внутренней валидности исследования?
В каких исследовательских обстоятельствах применяются схемы ex post facto?
Можно ли только при наличии статистической связи между исследуемыми переменными утверждать об истинных причинно-следственных связях между ними?
Каково соотношение и что влияет на величину значимости и силы корреляционных зависимостей в психологическом эксперименте?
В какие основные группы сведены методические приемы?
По каким основаниям наиболее часто осуществляется классификация психологических методик?
Какие методы психологического исследования названы С. Л. Рубинштейном основными?
Какие основные классы определены в классификации психологических методов С. Розенцвейгом? Какие вы знаете модификации данной классификации?
Какие источники получения эмпирической информации обозначены Р. Кеттеллом как L, Q и T - данные?
Что такое психологическая модель? Определите ее роль в психологическом исследовании.
Чем отличается физический тип от математического типа моделей?
По каким критериям исследователи относят методический арсенал к качественным или количественным средствам психологического изучения личности?
Что в качественных исследованиях используется в качестве типа данных и средства анализа?
В чем состоит особый исследовательский подход, или эпистемология, в качественных исследованиях?
Какие процедурные особенности качественных исследований наиболее известны в психологии?
Какие наиболее популярные процедуры и направления качественной методологии используются в современной психологии?
Каково содержание методологической триангуляции в рамках противостояния качественных и количественных подходов?
Каково отличие проективной методологии от других психологических подходов в исследовании личности?
В чем состоит особенность применения метода экспериментального наблюдения?
Какова роль нормального распределения эмпирических данных в психологических исследованиях?
Произведите содержательный анализ выражения «распределение эмпирических данных, близкое к теоретическому распределению Гаусса – Лапласа». Какими методами и по каким критериям определяется эта «близость»?
Какое содержательное наполнение имеет понятие «непараметрические методы математической обработки данных»?
Каково содержательное отличие факторного от кластерного анализа эмпирических данных?
Какова основная цель стандартизации психологических данных?
Каковы пути и методы обобщения психологических экспериментальных данных?
Каковы основные этапы (или виды) аналитико-синтетического процесса психологического исследования?
Определите и дайте характеристику нестинга как способа многоуровневой «иерархической классификации» признаков?
В чем организационно-содержательное отличие и единство трех основных видов психологического экспериментального исследования: теоретического, эмпирического и прикладного?

<p>Назовите последовательность этапов (алгоритм) классической организации психологического экспериментального исследования. Дайте содержательную характеристику каждого этапа.</p>
<p>Как осуществляется работа с литературой в рамках обсуждения и уточнения экспериментальной гипотезы?</p>
<p>Какова структура упорядочения теоретической информации, собранной исследователями?</p>
<p>Дайте содержательную характеристику основных целей психологического исследования, в том числе выявления характеристик исследуемого предмета, определения характера взаимосвязи психических явлений, изучения динамики и развития явления, описания нового психологического эффекта, открытия нового психологического феномена, обобщения фактов, выявления типологии и классификации, разработки психологической методики, адаптации психологических методик.</p>
<p>Какие по объему изучаемого явления бывают задачи психологического исследования?</p>
<p>Дайте содержательную характеристику организации проведения экспериментальных действий, состоящих из подготовки, инструктирования, мотивирования испытуемых и организации собственно процесса эксперимента.</p>
<p>Какую роль в психологическом эксперименте играют отношения между исследователем и испытуемыми?</p>
<p>Какие аспекты экспериментальной коммуникации особенно активно влияют на ход и результаты психологического исследования?</p>
<p>Можно ли утверждать, что взаимодействия и взаимоотношения между экспериментатором и испытуемыми являются значимым фактором нарушения валидности исследования? Почему?</p>
<p>Какие психологические механизмы реализации функции взаимодействия или управления объектом взаимодействия в процессе эксперимента выявлены и определены в науке?</p>
<p>Назовите основные требования к оформлению рисунков, таблиц и литературы, помещаемых в отчетах об эксперименте, научных статьях, дипломных работах и пр.</p>
<p>Как правильно провести анализ методологических и теоретических основ современных научных концепция экспериментальной психологии?</p>
<p>Как правильно проводить психологические исследования на основе применения общепрофессиональных знаний и умений?</p>
<p>Как правильно осуществляется выбор и разработка психологических измерительных процедур и техники экспериментального воздействия?</p>
<p>Как правильно проводить стандартное прикладное исследование в определенной области психологии?</p>
<p>Как осуществляется подготовка условий для лабораторных и практических занятий в области психологии?</p>

Билеты для промежуточной аттестации обучающихся (Дифференцированный зачет)

БИЛЕТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

ОПК-2 Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-1.1 Применяет основные подходы и направления современной психологии при решении профессиональной задачи

ОПК-2.2 Анализирует и интерпретирует эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей

Ситуационное задание № 1

Проанализируйте правило, сформулированное Американской Психологической Ассоциацией, которое должны соблюдать исследователи при проведении экспериментов с участием людей в качестве испытуемых. При решении профессиональной задачи идентифицируйте общий принцип этического кодекса. Перечислите все общие принципы этического кодекса, применяя основные подходы и направления современной психологии.

А. Психологи «осознают границы личной компетентности и пределы своих способностей» и постоянно повышают уровень своей компетентности.

Б. Проанализируйте предположение исследователей, которые проводили исследование солдат во время второй мировой войны. Согласны ли вы с предположением исследователей? Аргументируйте ответ, опираясь на форму познания – здравого смысла.

Чем образованнее солдаты, тем труднее они адаптируются (интеллектуалы менее подготовлены к стрессам, связанным с военным временем, чем люди, воспитанные улицей).

Ситуационное задание № 2

Прочитайте представленный случай и попытайтесь найти в этом примере нарушения выполнения этических принципов, проанализировав и интерпретировав эмпирические данные в соответствии с поставленной профессиональной задачей.

На конференции юристов социального психолога попросили представить результаты ее недавнего исследования процесса принятия решения присяжными. В ходе исследования она интервьюировала каждого члена жюри присяжных, участвовавших в судебном разбирательстве одного громкого убийства. В этом исследовании идентичность каждого участника тщательно скрывалась, но психолог описала совещательные процессы, происходившие внутри отдельных подгрупп. Например, в жюри присяжных входили семеро женщин, двое афроамериканцев, один натурализованный американец итальянского происхождения, архитектор и водитель грузовика. Исследовательница сообщала о результатах голосования и совещательной манере каждого из присяжных, упоминая их специфические социальные характеристики. Когда ее спросили об этической стороне такого обнародования данных, она сказала, что имена членов жюри не упоминались и что в данном случае присяжные заседатели являлись общественными фигурами, чье мнение нельзя более рассматривать как частное.

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие психологические механизмы реализации функции взаимодействия или управления объектом взаимодействия в процессе эксперимента выявлены и определены в науке?
Вопрос 2	Какие процедурные особенности качественных исследований наиболее известны в психологии?
Вопрос 3	Как в науке происходит переход от господства одной научной теории к другой?
Вопрос 4	Что привнесли в психологическое измерение Л. Терстоун и Э. Чейв, упростив процедуру