

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета факультета
экономико-правового и психолого-
педагогического образования
Протокол заседания Совета факультета
№ 2 «30» сентября 2021 г.
Декан факультета экономико-правового и
психолого-педагогического образования



О.Е. Баланчук

ОДОБРЕНО

на заседании кафедры общей и
специальной психологии и педагогики
Протокол заседания кафедры
№ 2 «30» сентября 2021 г.
Зав. кафедрой общей и специальной
психологии и педагогики

И.А. Загайнов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине
образовательная программа
форма обучения

Психодиагностика в организационном консультировании
(наименование)
37.04.01 Психология.
Психология управления, консультирование и коучинг
очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	11
5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины	12
6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины.....	15
Приложение к РПУД.....	19

1. Пояснительная записка

Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – дать представление о месте, роли и значении психодиагностики в развитии психологической науки и в практической деятельности психолога – консультанта, сформировать понимание базовых принципов современной психодиагностики и методических подходов к решению психодиагностических задач.

Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Психодиагностика в организационном консультировании» относится к модулю психологическое консультирование и коучинг части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг.

Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-1. Способен к проведению научного исследования в сфере психологии управления и консультирования	ПК-1.2. Организует научное исследование в сфере психологии управления и консультирования	Знать: Основные методологические основы исследования личности и организации Уметь: Самостоятельно определять наиболее эффективные методы психодиагностического исследования Владеть: Современными методиками и технологиями психодиагностики по результатам исследования интересов в сфере психологии управления и консультирования
ПК-2. Способен осуществлять групповое и индивидуальное психологическое консультирование и сопровождение участников организационного взаимодействия	ПК-2.1. Выявляет индивидуальные и групповые психологические проблемы, используя современные методы психологической диагностики.	Знать: Методы исследования индивидуальных и групповых проблем, используя современные методы психологической диагностики Уметь: Собирать, обрабатывать и интерпретировать психодиагностические данные Владеть: навыками обработки, систематизации результатов психодиагностического обследования, составления психологического заключения по результатам

		психодиагностического обследования личности или группы
ПК-3. Способен к организации системы психологического сопровождения организации с учетом уровня ее развития	ПК-3.1. Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально-ориентированные проблемы и потребности, определяет «точки роста»	<p>Знать: Методы диагностики актуальных проблем организации</p> <p>Уметь: Формулировать психологический диагноз, разрабатывать практические рекомендации по актуальным проблемам организации</p> <p>Владеть: Навыками разработки программы исследования в соответствии с актуальными проблемами организации, профессионально-ориентированными проблемами</p>

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся: доклад, реферат.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., промежуточная аттестация 27 ч., самостоятельная работа обучающихся 53 ч., 4 семестр.

№ п/п	Раздел учебной дисциплины/темы	Всего	Виды учебной работы (в часах)				
			Контактная			Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар/ Практические занятия/ курсовая работа	Лабораторные занятия		
1	Введение в психодиагностику	12	1	4		7	
2	Теоретические основы психодиагностики	10	1	2		7	
3	Диагностика индивидуально-типологических и когнитивных свойств	10	1	2		7	
4	Диагностика психических состояний и свойств личности	10	1	2		7	
5	Диагностика межличностных отношений, групповых процессов	13	1	2		10	
6	Диагностика профессиональной деятельности	10	1	2		7	
7	Психологическая диагностика персонала организации	9	1	4		4	
8	Психологическая диагностика организации	7	1	2		4	
	экзамен	27				27	
	итого:	108	8	20		53	

3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Введение в психодиагностику	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Психодиагностика как наука и сфера практической профессиональной деятельности психолога. История становления и развития психодиагностики. Классификация психодиагностических методик. Статистические основы психодиагностики.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Соотношение психодиагностики с дифференциальной психологией, тестологией, практической психологией. Научные и практические функции психодиагностики. Разделение задач исследования и обследования. Понятие «психологического исследования», «психологического тестирования», «психодиагностической деятельности».</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Исследование индивидуальных различий Ф. Гальтоном, Дж. Кэттеллом. Система тестов Бине-Симона. Тесты интеллекта. Становление клинического подхода и экспертных методов психодиагностики. Проективные тесты, многошкальные опросники. Методики Г. Роршаха, Г. Мюррея. Становление психодиагностики в к.19 н.20 в. Рефлекторная теория И.М. Сеченова. Теория условных рефлексов И.П. Павлова. Профили Г.И. Россолимо. Отечественная психодиагностика до запрета педологии и психотехники.</p>
2	Теоретические основы психодиагностики	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Валидность психодиагностических методик. Надежность психодиагностических методик. Тестовые нормы в психодиагностике.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие Тестовые задания, ключи, нормы и тестовые шкалы. Адаптация зарубежных психодиагностических методик. Требования к построению и проверке методик. Статистическая обработка массива тестовых данных с целью измерения психометрических параметров теста: репрезентативности тестовых норм, надежности, валидности и достоверности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Понятие надежности. Надежность как устойчивость к побочным факторам. Виды надежности: ретестовая и синхронная. Принципы и основные процедуры оценки</p>

		<p>надежности тестов. Методы проверки надежности (тест-ретест корреляция или внутренняя согласованность тестовых заданий).</p> <p>Понятие валидности. Валидность как соответствие результатов диагностируемому свойству. Соотношение валидности и надежности. Виды валидности. Очевидная, текущая и прогностическая валидность.</p>
3	<p>Диагностика индивидуально-типологических и когнитивных свойств</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Диагностика свойств нервной системы и характеристик темперамента. Исследование характеристик памяти и внимания. Диагностика способностей, структуры интеллекта и характеристик мышления.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие</p> <p>Темперамент как индивидуально-типологическая особенность личности. Психологические портреты типов темперамента. Психодинамические свойства.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>Методики психодиагностики темперамента и психодинамических свойств. Тест – опросник Я. Стреляу. Опросник структуры темперамента В.М. Русалова (ОСТ). Опросник формально-динамических свойств индивидуальности (ОФДСИ) В.М. Русалова. Тест – опросник Г. Айзенка ЕРІ (Форма А) (адаптирован Г.И. Шмелевым). Составление прогнозов и рекомендаций по результатам психодиагностики темперамента и психодинамических свойств. Рекомендации по работе с детьми с различным видом темперамента.</p>
4	<p>Диагностика психических состояний и свойств личности</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Основные подходы к психодиагностике личностных свойств. Диагностика ценностно-потребностных ориентаций и мотивации. Диагностика фрустрации, тревожности и агрессивности. Диагностика самосознания и уровня развития личности.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие</p> <p>Характеристика методов измерения функциональных показателей, психофизиологических индикаторов актуальных психических состояний. Характеристика наблюдательных и праксиметрических методов. Характеристика субъективно-оценочных и ассоциативных методов.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>Опросник дифференцированной самооценки функционального состояния, разработанный В.Л. Доскиным. Опросник нервно-психического напряжения, разработанный Т.А. Немчиным. Опросник повседневного</p>

		<p>стресса (Daily Stress Inventory — OS I) разработан Ф.Брентли, С. Вэгонером, Г. Джонсом и Н. Раппапортом. Шкала астенического состояния Л.Д. Малковой и Т.Г. Чертовой. Шкала сниженного настроения — субдепрессии, опросник В. Зунга, адаптированный Т.Н. Балашовой.</p>
5	<p>Диагностика межличностных отношений, групповых процессов</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Диагностика межличностных отношений и особенностей общения. Диагностика предрасположенности к конфликтному поведению и особенностей межличностных конфликтов.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Иерархия реальных контактных групп. Факторы, определяющие социально-психологический климат в коллективе. Понятия «социальный статус» и «социальная роль». Основные тенденции поведения человека в группе. Стратегии поведения в конфликте. Уровни развития группы.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т. Лири; Социометрия, Дж. Морено). Психологический климат в коллективе и методики его диагностики, проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф. Фидлер; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест). Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ, В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева). Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации», В.А. Розанова). Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления (q-сортировка: диагностика основных тенденций поведения в реальной группе», В. Стефансон.). Конфликты, их виды, причины, стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», Г.С. Никифоров; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива»,</p>

		Л.Г. Почебут).
6	Диагностика профессиональной деятельности	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Диагностика профессиональной направленности и пригодности. Методы профессиографии. Методы профессиональной ориентации.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие «Диагностика профессиональной пригодности персонала» в системе наук об управлении человеческими ресурсами. Личность как объект диагностики профессиональной пригодности персонала. Процедуры диагностики профессиональной пригодности. Технология разработки профессиограмм и целевые признаки персонала.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Для оценки качества мышления и интеллекта тест А. Ровена. Опросник банк личностных данных Р. Вудвортса.
7	Психологическая диагностика персонала организации	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Психологический отбор, аттестация, планирование карьеры персонала и руководителей. Диагностика адаптации и дезадаптации персонала. Диагностика профессиональной мотивации.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Психодиагностика профессионально значимых качеств личности. Система диагностики трудовых навыков персонала. Оценка мотивационной совместимости персонала с корпоративной культурой организации. Инвариантные и вариативные методы диагностики профессиональной пригодности персонала. Инновационные технологии оценки профессиональной пригодности персонала. Оценочное собеседование и правила анализа резюме. Технология разработки профессиограмм и целевые признаки персонала. Система аттестации персонала. Обучение персонала как системная форма диагностики его профессиональной пригодности.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Методика Д. Голланда и опросник Э. Майерс и К. Бриггс. Тест интеллекта Р. Кеттелла, тест "Прогрессивные матрицы Д. Равена", тест "Домино" А. Анстея. Тест "Структура интеллекта" Р. Амтхауэра. Цветовой тест М. Люшера (Швейцария). Тематический апперцептивный тест (ТАТ) К. Моргана и Г. Мюррея (США). Тест Г. Роршара (Швеция). Рисуночно-фрустрационный тест Р. Розенцвейга (Германия).
8	Психологическая диагностика	Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие

	организации	Диагностика психологического климата и культуры организации. Исследование ценностно-ориентационного единства коллектива организации.
		Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие Организационная диагностика и научное исследование, отличия. Выбор применения методик в оргдиагностике. Задачи применения организационной диагностики организации. Основные методы психодиагностики организации, их преимущества и недостатки. Факторы формирования методик в диагностическом обследовании конкретной организации.
		Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы Методика Р. Лайкерта. Методика Л. Константина.

Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к экзамену	10
Проработка конспекта лекций	6
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	8
Проработка учебного материала	19
Написание докладов и рефератов	6
Решение отдельных задач	4

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496785>.
2. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492358>.
3. Немов, Р. С. Психологическое консультирование : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488835>.
4. Абрамова, Г. С. Психологическое консультирование: теория и практика: учебное пособие: [16+] / Г. С. Абрамова. — Москва: Прометей, 2018. — 362 с.: ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483175> — ISBN 978-5-906879-71-4. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная литература

1. Ишкова, М. А. Основы психологического консультирования: учебно-методическое пособие: [16+] / М. А. Ишкова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2020. — 115 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461088> — Библиогр.: с. 109-111. — ISBN 978-5-9765-2427-9. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).
2. Смирнова, А. А. Психология управленческого консультирования: практикум для студентов направления подготовки 37.03.01 – Психология: [16+] / А. А. Смирнова, С. А. Баранова; Сочинский государственный университет. — Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. — 48 с.: табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618355> — Библиогр. в кн. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).
3. Блинов, А. О. Управленческое консультирование: учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 3-е изд., стер. — Москва: Дашков и К°, 2022. — 211 с. : ил., табл. — (Учебные издания для магистров). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621848> — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-04627-8. — Текст: электронный. (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения (реквизиты подтверждающего документа)
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, (ауд. 404)</p>	<p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (K3) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022)</p>
<p>Лаборатория социально-психологических исследований, (ауд. 204)</p>	<p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук ASUS X541NA-GQ457 15.6 HD, Intel Celeron N3450, 4Gb, SSD 128Gb</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License) Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 от 17.07.2017). Office Standart 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player</p>

		<p>(Бесплатное ПО). Методическое и программное обеспечение "Комфорт" для обучения навыкам психофизиологической саморегуляции по комплексу параметров (Договор 07/248 от 18.11.2013) Комплексная образовательно-профилактическая программа "Волна" для обучения диафрагмальному дыханию и навыкам психофизиологической саморегуляции (Договор 07/248 от 18.11.2013). Фрустрационный тест Розенцвейга (диагностика реакций в ситуации конфликта) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Hand-test (глубинное исследование личности) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Тест Ландольта (диагностика работоспособности) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Цветовой тест Люшера (диагностика эмоционального состояния) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Многофакторный личностный опросник Кеттелла (диагностика личностных черт) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Тест Гилфорда (диагностика социального интеллекта) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Личностный опросник ММРІ (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Psychometric Expert Master Version 9 (Сублиценз. договор 09-21/17L3 от 21.09.2017). АПК КПФ-01b-"НейроЛаб" (БиоМышь) (Договор 153/П от 25.01.2012) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).</p>
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, (каб. 301А)	Специальные инструменты и инвентарь для обслуживания учебного оборудования, шкафы для хранения оборудования	

<p>Помещение для самостоятельной работы, (каб. 303)</p>	<p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: Компьютерная техника (ASUSTeK Computer INC. N110M-R/Intel(R) Celeron(R) CPU G3930 @ 2.90GHz/4096.00 (DIMM_B1-4096.00))</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Средства для разработки и проектирования, доступные по подписке Microsoft Imagine Premium). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 17.07.2017). Office Prosessional 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО) , P7 – Офис. Профессиональный. (суб. договор № 010/ЙО22-003848 от 01.12.2022), Dr Web Deskto Security Suite (КЗ) (суб. договор № 010/ЙО22-003847 от 01.12.2022).</p>
---	---	--

6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины

Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов.

В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.

Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.
- Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:
- повторение лекционного материала;
 - подготовки к семинарам (практическим занятиям);
 - изучения учебной и научной литературы;
 - изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
 - решения задач, выданных на практических занятиях;
 - подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
 - проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
 - написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
 - подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
 - подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
 - выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
 - выполнения выпускных квалификационных работ и др.

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

по дисциплине	<u>Психодиагностика в организационном консультировании</u>
	(наименование)
образовательная программа	37.04.01 Психология.
	<u>Психология управления, консультирование и коучинг</u>

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.	21
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.	23
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	41

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Планируемые результаты освоения программы (код и содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства представление в ФОС
1	ПК-1. Способен к проведению научного исследования в сфере психологии управления и консультирования	ПК-1.2. Организует научное исследование в сфере психологии управления и консультирования	<p>Знать: Основные методологические основы исследования личности и организации</p> <p>Уметь: Самостоятельно определять наиболее эффективные методы психодиагностического исследования</p> <p>Владеть: Современными методиками и технологиями психодиагностики по результатам исследования интересов в сфере психологии управления и консультирования</p>	Темы докладов, Темы рефератов Примерный перечень вопросов/заданий к экзамену
2	ПК-2. Способен осуществлять групповое и индивидуальное психологическое консультирование и сопровождение участников организационного взаимодействия	ПК-2.1. Выявляет индивидуальные и групповые психологические проблемы, используя современные методы психологической диагностики.	<p>Знать: Методы исследования индивидуальных и групповых проблем, используя современные методы психологической диагностики</p> <p>Уметь: Собирать, обрабатывать и интерпретировать психодиагностические</p>	Темы докладов, Темы рефератов Примерный перечень вопросов/заданий к экзамену

			<p>данные</p> <p>Владеть: навыками обработки, систематизации результатов психодиагностического обследования, составления психологического заключения по результатам психодиагностического обследования личности или группы</p>	
3	<p>ПК-3. Способен к организации системы психологического сопровождения организации с учетом уровня ее развития</p>	<p>ПК-3.1. Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально-ориентированные проблемы и потребности, определяет «точки роста»</p>	<p>Знать: Методы диагностики актуальных проблем организации</p> <p>Уметь: Формулировать психологический диагноз, разрабатывать практические рекомендации по актуальным проблемам организации</p> <p>Владеть: Навыками разработки программы исследования в соответствии с актуальными проблемами организации, профессионально-ориентированными проблемами</p>	<p>Темы докладов, Темы рефератов Примерный перечень вопросов/заданий к экзамену</p>

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.

Текущая аттестация по дисциплине *Психодиагностика в организационном консультировании*

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят текущую аттестацию в 4 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- реферат;
- доклад;

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

№ п\п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций	Наименование оценочного средства
1	Введение в психодиагностику	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
2	Теоретические основы психодиагностики	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
3	Диагностика индивидуально-типологических и когнитивных свойств	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
4	Диагностика психических состояний и свойств личности	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
5	Диагностика межличностных отношений, групповых процессов	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
6	Диагностика профессиональной деятельности	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
7	Психологическая диагностика персонала организации	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад
8	Психологическая диагностика организации	ПК-1.2 ПК-2.1 ПК-3.1	Реферат/ доклад

Перечень тем рефератов, докладов

1. Самоактуализационный тест: возникновение и развитие за рубежом.
2. Самоактуализационный тест: возникновение и развитие (адаптация) в отечественной психодиагностической практике.
3. Методика СМИЛ: способы кодирования данных, профиль данных.
4. Сравнительный анализ методик СМИЛ, ММИЛ, СКЛО, СМОЛ: особенности интерпретации.
5. Семантический дифференциал (Ч. Осгуд).
6. Репертуарные решетки (Келли).
7. Методика цветowych метафор.

8. Тест Тулуз-Пьерона.
9. Комплекс оценки готовности к школе Л.А. Ясюковой.
10. Гештальт-тест Бендера.
11. Комплекс методик профессионального психологического отбора для полицейского.
12. Комплекс методик профессионального психологического отбора для музыканта-педагога детей 3-7 лет.
13. Комплекс методик профессионального психологического отбора для психолога: в организации, в исправительном учреждении и в поликлинике.
14. Комплекс методик профессионального психологического отбора для продавца-консультанта магазина строительных материалов/косметики.
15. Комплекс методик профессионального психологического отбора для фармацевта.
16. Комплекс методик профессионального психологического отбора для электрика.
17. Комплекс методик профессионального психологического отбора для медицинского работника (главного врача, сотрудника лаборатории, рентген-лаборанта).
18. Комплекс методик профессионального психологического отбора для инструктора по туризму.
19. Профессиональная ориентация на технические специальности.
20. Профессиональная ориентация на специальности творческого профиля.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного материала. Максимальная оценка – 20 баллов	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

<p>3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.</p>	<p>– круг, полнота использования источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).</p>
<p>4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.</p>	<p>– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов</p>
<p>5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.</p>	<p>– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.</p>

Средство оценивания: доклад

Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется, если:

– доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;

– обучающийся представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;

– автор отвечает на вопросы аудитории;

– показано владение специальным аппаратом;

– выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если:

– доклад четко выстроен;

– демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;

– обучающийся не может ответить на некоторые вопросы;

– докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;

– выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если:

– доклад зачитывается;

– представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;

– докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;

– показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;

– выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

– содержание доклада не соответствует теме;

– отсутствует демонстрационный материал;

– докладчик не может ответить на вопросы;

- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

Промежуточная аттестация по дисциплине Психодиагностика в организационном консультировании

Обучающиеся по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Психология управления, консультирование и коучинг проходят промежуточную аттестацию в форме **экзамена** в 4 семестре.

При проведении экзамена по дисциплине *Психодиагностика в организационном консультировании* может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура экзамена по дисциплине *Психодиагностика в организационном консультировании*:

1. устный ответ на вопросы

Обучающемуся на экзамене дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

Ответ обучающегося на экзамене должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики/ из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах психодиагностики.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов на экзамене

Уровень освоения компетенции	Формулировка требований к степени сформированности компетенций	Шкала оценивания
Высокий	Владеет современными методиками и технологиями психодиагностики по результатам исследования интересов в сфере психологии управления и консультирования Обладает навыками обработки, систематизации результатов психодиагностического обследования, составления психологического заключения по результатам психодиагностического обследования личности или группы Обладает навыками разработки программы исследования в соответствии с актуальными проблемами организации, профессионально-ориентированными проблемами	Отлично
Продвинутый	Самостоятельно определяет наиболее эффективные методы психодиагностического исследования Собирает, обрабатывает и интерпретирует психодиагностические данные Формулирует психологический диагноз, разрабатывает практические рекомендации	Хорошо

	по актуальным проблемам организации	
Базовый	Демонстрирует знание основных методологических основ исследования личности и организации Знает методы исследования индивидуальных и групповых проблем, используя современные методы психологической диагностики Имеет представление о методах диагностики актуальных проблем организации	Удовлетворительно
Компетенции не сформированы	Не соответствует критериям оценки удовлетворительно	Неудовлетворительно

Рекомендации по проведению экзамена

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания экзамена преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала экзамена.
3. Преподаватель в ходе экзамена проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.
4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

Примерный перечень вопросов/ заданий к экзамену

Открытый вопрос/ задание	Шаблон ответа			Формируемая компетенция				
	1	2	3					
<p>Задание 1. Прочитайте текст и установите соответствие между этапом становления организационного консультирования и его содержанием</p> <p>Формирование оргконсультирования в качестве самостоятельного направления началось с 1950–70-х годов. За это время возникло множество школ и направлений консультирования, сейчас их насчитывается около двухсот.</p> <p>Обращение к истории становления оргконсультирования позволяет выделить три этапа в его развитии.</p> <p><i>Соотнесите содержание и этап становления оргконсультирования.</i></p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Содержание</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Этап становления организационного консультирования</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1. Накопление знаний</td> <td style="text-align: center;">а) 2 этап</td> </tr> </table>	Содержание	Этап становления организационного консультирования	1. Накопление знаний	а) 2 этап	б	а	в	ПК-1
	Содержание	Этап становления организационного консультирования						
1. Накопление знаний	а) 2 этап							

и практического опыта в области консультирования субъектов управления (примерно с 2000-1500 гг. до н. э. до середины XVII века)			
2. Возникновение первых специалистов, помогающих руководить промышленными предприятиями, которые в большом количестве создаются после промышленной революции в Европе	б) 1 этап		
3. оформление организационного консультирования в самостоятельное направление теории и практики	в) 3 этап		
Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами			
1	2	3	
<p>Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p> <p>Малоформализованные методы психодиагностики – это методы, которые характеризуются получением ценной качественной информации о респонденте, особенно при условии изучения слабо объективизированных или сильно изменчивых психических явлений.</p> <p>Определите из предложенные варианты малоформализованные методы психодиагностики (несколько вариантов ответа):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Тестирование 2) Наблюдение 3) Интервью 4) Проективные методы 5) Фокус-группа 		<p>Ответ: 2, 3,5</p> <p>Обоснование: К малоформализованным методам психодиагностики относятся наблюдение, интервью, фокус-группа, так как данные методы не требуют строгой регламентации и унификации процедуры обследования, стандартизации, высокой надежности и валидности. Методы используются для изучения субъективных и сильно изменчивых психических состояний и свойств.</p>	ПК-1
<p>Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы,</p>		<p>Ответ: 3</p> <p>Обоснование:</p>	ПК-1

<p>обосновывающие выбор ответа Краткий Отборочный Тест (КОТ) – экспресс-метод определения уровня интеллектуального развития. Тест структуры интеллекта Амтхауэра "Заучивание 10 слов" (А.Р. Лурия). Исследование продуктивности памяти. "Логическое мышление". Тесты «Корректурная проба», «Количественные отношения», «Теппинг-тест» Прогрессивные матрицы Дж. Равена Определение креативности и тесты креативности П. Торренса. В соответствии с вышеуказанными методиками определите при изучении чего они используются при проведении психодиагностики персонала:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Функциональные состояния 2) Эмоциональная сфера 3) Когнитивные процессы 4) Индивидуально-психологические свойства. 	<p>Перечисленные методики используются при изучении когнитивных процессов, так как в самих методиках присутствует процессы такие как: память, мышление, внимание, воображение, интеллект и др.</p>	
<p>Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа Опросник типов нервной системы Я. Стреляу для оценки трех базовых характеристик темперамента. Опросник Шмишека для выявления типа акцентуаций (по К. Леонгарду), черт характера, определяющих поведение. «Цифровой соционический тест» (составители В. Мегедь и А. Овчаров) Методика «Ориентир». Методика профессиональных предпочтений Д. Холланда Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова Опросник «16 личностных факторов» Р. Кеттелла для целостной диагностики личности. ММРІ. Стандартизированная методика исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик. Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) Ф.Б. Березина, М.П. Мирошникова, Е.Д. Соколовой. Опросники Г. Айзенка для диагностики экстраверсии, интроверсии, нейротизма и психотизма (EPI, EPQ, PEN). В соответствии с вышеуказанными методиками определите при изучении чего они используются при проведении психодиагностики персонала:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Эмоциональная сфера 	<p>Ответ: 4 Обоснование: Перечисленные методики используются при изучении индивидуально-психологических свойств, так как в самих методиках присутствуют свойства такие как: темперамент, характер, способности, профпредпочтения и др.</p>	<p>ПК-1</p>

<p>2) Когнитивные процессы 3) Мотивационная сфера 4) Индивидуально-психологические свойства.</p>		
<p>Задание 5. Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p> <p>Диагностика значимости потребностей по А.Маслоу Диагностика факторов-гигиенистов и факторов-мотиваторов по Ф. Герцбергу Методика диагностики мотивационной структуры личности В. Э. Мильмана Методика диагностики мотивационных профилей Ш. Ричи и П. Мартина Диагностика мотивов достижения и избегания неудач Т. Элерса Диагностика причин мотивационного кризиса Ф.Форниса</p> <p>В соответствии с вышеуказанными методиками определите при изучении чего они используются при проведении психодиагностики персонала:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Эмоциональная сфера 2) Когнитивные процессы 3) Мотивационная сфера 4) Функциональные состояния. 	<p>Ответ: 3 Обоснование: Перечисленные методики используются при изучении мотивационной сферы, так как в самих методиках присутствуют показатели такие как: потребности, мотивы, мотивация и др.</p>	<p>ПК-1</p>
<p>Задание 6. Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p> <p>Работа по сбору данных о проблемной ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности организации, анализ данных и проведение диагностики организации.</p> <p>Чем большее число сотрудников организации вовлечено в сбор информации, тем в большей степени впоследствии эти люди будут вовлечены в процесс изменений, тем сильнее будет мотивация к внедрению предложений, выработанных в ходе консультирования.</p> <p>Данная ситуация отражает следующий этап проведения организационного консультирования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 1 2) 2 3) 3 4) 4 5) 5 6) 6 7) 7 	<p>Ответ: 2 Обоснование: Второй этап проведения оргконсультирования подразумевает вход консультанта в организацию заказчика и изучение текущей ситуации путем сбора информации об организации, в которую входит: 1) история организации (какими путями шло становление фирмы); 2) представление о будущем организации; 3) товары и технология бизнес-процесса; 4) особенности взаимодействия организации со средой; 5) система управления; 6) организационная культура; 7)</p>	<p>ПК-2</p>

	<p>особенности персонала. В рамках второго этапа оргконсультирования проходит диагностика организации и персонала с использованием различных методов и методик.</p>													
<p>Задание 7. Прочитайте текст и установите соответствие между направлением работы оргконсультанта и содержанием работы</p> <p>Главная цель организационного консультирования – это обеспечение состояния развития организации, которое делает ее конкурентоспособной, эффективной и гибко реагирующей на ситуацию рынка.</p> <p>Смысл работы оргконсультантов – помочь сотрудникам трудиться продуктивнее.</p> <p>Достижение указанной цели предполагает участие консультанта в решении следующих частных задач, которые можно обозначить как направления работы оргконсультанта.</p> <p><i>Соотнесите направление работы оргконсультанта и содержание работы.</i></p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>д</td><td>е</td><td>б</td><td>г</td><td>в</td><td>а</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	д	е	б	г	в	а	ПК-2
1	2	3	4	5	6									
д	е	б	г	в	а									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="225 1218 601 1256">Направление</th> <th data-bbox="601 1218 916 1256">Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="225 1256 601 2024">1. В отношении работы с персоналом</td> <td data-bbox="601 1256 916 2024"> а) <ul style="list-style-type: none"> • организационное поведение; • нейролингвистическое программирование в бизнесе; • стресс-менеджмент; • разрешение конфликтных ситуаций в организации; • проведение переговоров, публичных выступлений с применением современных психотехнологий. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 2024 601 2060">2. В контексте</td> <td data-bbox="601 2024 916 2060">б)</td> </tr> </tbody> </table>	Направление	Содержание	1. В отношении работы с персоналом	а) <ul style="list-style-type: none"> • организационное поведение; • нейролингвистическое программирование в бизнесе; • стресс-менеджмент; • разрешение конфликтных ситуаций в организации; • проведение переговоров, публичных выступлений с применением современных психотехнологий. 	2. В контексте	б)								
Направление	Содержание													
1. В отношении работы с персоналом	а) <ul style="list-style-type: none"> • организационное поведение; • нейролингвистическое программирование в бизнесе; • стресс-менеджмент; • разрешение конфликтных ситуаций в организации; • проведение переговоров, публичных выступлений с применением современных психотехнологий. 													
2. В контексте	б)													

<p>организации труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> • разработка миссии и ценностей фирмы, стратегического плана развития организации; • внедрение эффективной модели управления организацией; • организация мероприятий по формированию положительного имиджа компании; • развитие корпоративной культуры. 		
<p>3. Сопровождение в решении стратегических вопросов</p>	<p>в)</p> <ul style="list-style-type: none"> • социально-психологическое обеспечение внедрения нововведений и реорганизации; • оценка и формирование корпоративной культуры организации, групповых норм (для обеспечения необратимости изменений); • поиск средств улучшения психологического климата в организации; • формирование доброжелательной атмосферы на производстве, сплочение коллектива в единую команду, устранение конфликтов; • снижение текучести кадров, диагностика и обеспечение лояльности 		

	персонала по отношению к организации.		
4. Повышение клиентоориентированности организации	г) <ul style="list-style-type: none"> • консультации по маркетинговому планированию; • консультирование отделов продаж. 		
5. В рамках решения социально-психологических проблем	д) <ul style="list-style-type: none"> • совершенствование практики подбора персонала, оценка персонала в целях найма, аттестации и перемещения внутри организации; • профессиональная ориентация и консультирование, достижение соответствия между умениями человека и его работой (кадровый аудит), помощь людям в преодолении стрессов; • повышение квалификации сотрудников, оказание поддержки служащим в развитии их способностей; • обеспечение адаптации работников в организации, введение нового работника в курс дел в организации. 		
6. Психологическое консультирование в организации	е) <ul style="list-style-type: none"> • аттестация должностей, включенных в штатное расписание; • психологический анализ условий 		

	<p>труда и организации рабочих мест, рационализация труда, модернизация организационной структуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценка производственных программ с психологической точки зрения; • разработка систем мотивации персонала в соответствии со стадией жизни и особенностями корпоративной культуры, проведение разумной политики поощрения и наказания; • консультирование руководителей по психологическим аспектам деятельности предприятия на рынке, включая переговоры, рекламу, маркетинг и др. 																		
<p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами</p>																			
1	2	3	4	5	6														
<p>Задание 8. Прочитайте текст и установите соответствие между видом эмоционального состояния персонала и его содержанием <i>Соотнесите вид эмоционального состояния и его содержание.</i> К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца</p>				<table border="1" data-bbox="943 1554 1270 1644"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> <tr> <td>в</td><td>ж</td><td>а</td><td>з</td><td>г</td><td>д</td><td>б</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	в	ж	а	з	г	д	б	ПК-2
1	2	3	4	5	6	7													
в	ж	а	з	г	д	б													
<p>Вид эмоционального состояния персонала</p>		<p>Содержание</p>																	
<p>1. Настроение</p>		<p>а) сильное и</p>																	

	относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для субъекта жизненных обстоятельств и сопровождаемое резко выраженными двигательными проявлениями и изменением в функциях внутренних органов		
2. Страсть	б) эмоциональное состояние, возникающее в ответ на всевозможные экстремальные воздействия		
3. Аффект	в) Относительно слабо выраженное, но длительное эмоциональное состояние человека, которое оказывает влияние на все его психические процессы, на всю деятельность		
4. Эмоции	г) Сложное и постоянное эмоциональное переживание личности, относительно устойчивое и длительное.		
5. Чувство	д) состояние человека, вызываемое объективно непреодолимыми (или субъективно так воспринимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели		
6. Фрустрация	ж) это очень интенсивное и длительное эмоциональное состояние, которое концентрирует мысли и энергию людей на определенной цели		
7. Стресс	з) это более простая,		

		<p>субъективная реакция индивида на внешние и внутренние раздражители, связанная с удовлетворением или неудовлетворением той или иной потребности</p>															
<p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами</p>																	
1	2	3	4	5	6	7											
<p>Задание 9. Прочитайте текст и установите соответствие между факторами удовлетворенности трудом персонала и теорией</p> <p><i>Соотнесите факторы удовлетворенности трудом персонала с соответствующей теорией.</i></p> <p>К каждой позиции, данной в левом столбце, выберите соответствующую позицию из правого столбца</p>							1	2	3								
							в	а	б								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Факторы удовлетворенности трудом</th> <th>Теория</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 1. Гигиенические факторы 2. Факторы-мотиваторы</td> <td>а) Теория К. Замфира о ключевых факторах удовлетворенности</td> </tr> <tr> <td>2 1. Общие условия 2. Физические условия труда 3. Содержание труда 4. Отношения в коллективе 5. Организационные рамки труда</td> <td>б) Теория М. Аргайла</td> </tr> <tr> <td>3 1. Заработная плата 2. Отношения с сотрудниками 3. Отношения с руководством 4. Возможности продвижения по службе 5. Другие факторы удовлетворенности (удовлетворенность условиями; фирмой;</td> <td>в) Двухфакторная теория Ф. Герцберга</td> </tr> </tbody> </table>							Факторы удовлетворенности трудом	Теория	1 1. Гигиенические факторы 2. Факторы-мотиваторы	а) Теория К. Замфира о ключевых факторах удовлетворенности	2 1. Общие условия 2. Физические условия труда 3. Содержание труда 4. Отношения в коллективе 5. Организационные рамки труда	б) Теория М. Аргайла	3 1. Заработная плата 2. Отношения с сотрудниками 3. Отношения с руководством 4. Возможности продвижения по службе 5. Другие факторы удовлетворенности (удовлетворенность условиями; фирмой;	в) Двухфакторная теория Ф. Герцберга			ПК-2
Факторы удовлетворенности трудом	Теория																
1 1. Гигиенические факторы 2. Факторы-мотиваторы	а) Теория К. Замфира о ключевых факторах удовлетворенности																
2 1. Общие условия 2. Физические условия труда 3. Содержание труда 4. Отношения в коллективе 5. Организационные рамки труда	б) Теория М. Аргайла																
3 1. Заработная плата 2. Отношения с сотрудниками 3. Отношения с руководством 4. Возможности продвижения по службе 5. Другие факторы удовлетворенности (удовлетворенность условиями; фирмой;	в) Двухфакторная теория Ф. Герцберга																

<p>организация рабочего времени (график работы) и др.</p>																	
<p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами</p>																	
<table border="1"> <tr><td>1</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	1		<table border="1"> <tr><td>2</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	2		<table border="1"> <tr><td>3</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	3										
1																	
2																	
3																	
<p>Задание 10. Прочитайте текст и установите соответствие между типом консультирования и его содержанием <i>Соотнесите содержание и тип оргконсультирования.</i> К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца</p>		<table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>в</td><td>а</td><td>г</td><td>б</td></tr> </table>	1	2	3	4	в	а	г	б	ПК-3						
1	2	3	4														
в	а	г	б														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Содержание</th> <th>Тип организационного консультирования</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Совершенствование процесса управления предприятием</td> <td>а) кадровое консультирование</td> </tr> <tr> <td>2. Работа с HR-службами предприятий</td> <td>б) обучающее консультирование</td> </tr> <tr> <td>3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком</td> <td>в) управленческое консультирование</td> </tr> <tr> <td>4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия — от руководителей до рядовых сотрудников</td> <td>г) маркетинговое консультирование</td> </tr> </tbody> </table>	Содержание	Тип организационного консультирования	1. Совершенствование процесса управления предприятием	а) кадровое консультирование	2. Работа с HR-службами предприятий	б) обучающее консультирование	3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком	в) управленческое консультирование	4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия — от руководителей до рядовых сотрудников	г) маркетинговое консультирование							
Содержание	Тип организационного консультирования																
1. Совершенствование процесса управления предприятием	а) кадровое консультирование																
2. Работа с HR-службами предприятий	б) обучающее консультирование																
3. Профессиональная помощь в разработке и внедрении эффективных методов работы предприятия с рынком	в) управленческое консультирование																
4. Профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия — от руководителей до рядовых сотрудников	г) маркетинговое консультирование																
<p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами</p>																	
<table border="1"> <tr><td>1</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	1		<table border="1"> <tr><td>2</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	2		<table border="1"> <tr><td>3</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	3		<table border="1"> <tr><td>4</td></tr> <tr><td></td></tr> </table>	4							
1																	
2																	
3																	
4																	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите соответствие между категорией и критериями анализа организации <i>Соотнесите категорию и критерии анализа организации в рамках оргконсультирования.</i> К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца</p>		<table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>д</td><td>ж</td><td>е</td><td>г</td><td>а</td><td>в</td><td>б</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	д	ж	е	г	а	в	б	ПК-3
1	2	3	4	5	6	7											
д	ж	е	г	а	в	б											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Категория</th> <th>Критерии анализа организации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Стратегия</td> <td>а) каковы наши отношения с клиентами, как отражает</td> </tr> </tbody> </table>	Категория	Критерии анализа организации	1. Стратегия	а) каковы наши отношения с клиентами, как отражает													
Категория	Критерии анализа организации																
1. Стратегия	а) каковы наши отношения с клиентами, как отражает																

	<p>наш имидж то, что мы хотим, каков стиль управления как интегральная характеристика индивидуальных особенностей личности руководителя, а также чаще всего применяемые ею способы управленческой деятельности?</p>		
2. Система ценностей	<p>б) присутствует ли в организации возможности для повышения профессиональной компетентности сотрудников и какие</p>		
3. Системы	<p>в) необходимое количество и качество специалистов, вовлеченных в работу организации, и каков уровень их умений и навыков, распределена ли ответственность между сотрудниками за продвижение услуг на рынке, соответствуют ли сотрудники по своим профессиональным и личным качествам на занимаемые должности</p>		
4. Структура	<p>г) наличие организационной структуры, обоснованность разделения труда, степень согласованности работы подразделений</p>		
5. Стиль	<p>д) существует ли в организации четкая миссия, сформулированы ли стратегические цели, разделяемые большинством работников организации, направлена ли ее деятельность на удовлетворение интересов потребителей</p>		
6. Сотрудники	<p>е) существует ли эффективная система управления ресурсами? Какова эффективность</p>		

	сложившейся системы управления?							
7. Способности и навыки	ж) существует ли ясность в отношении системы ценностей, принятой в организации							
Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами								
1	2	3	4	5	6	7		

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Средство оценивания: устный опрос

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ

Устный опрос - удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен изучить/ законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: доклад

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме обучающиеся составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины является контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающегося. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены,

контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и поэтому они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

Средство оценивания: реферат

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающийся выбирает самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате магистранты показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, магистрант отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;
- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

– введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методологию исследования;

– основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;

– заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2009. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ].

URL:http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php [дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желателен высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.