

УТВЕРЖДАЮ
И.В. Декан факультета *Р*
Шматко А.Д.
(подпись) ФИО
«31» 05 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОДИАГНОСТИКА

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
3	6	3	108	17	0	0	17	91	0	0	91	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

38.03.03 Управление персоналом

год набора группы: 2022

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент




Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**



Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ



Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОДИАГНОСТИКА

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-9 — способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

УК-9

знания:

обладает знаниями в области профессиональной психодиагностики;;

умения:

способен использовать базовые дефектологические знания в области психодиагностики профессиональных деформаций;

навыки:

обладает навыком использования методов профессиональной психодиагностики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОДИАГНОСТИКА** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ОБУЧЕНИЕ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-2 — Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
- УК-6 — Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
- УК-9 — Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %
				ВСЕГО	Практические занятия		УК-9
3	6	Раздел 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. 1. Направления психодиагностики в управлении персоналом: индивидуальная диагностика - наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая - уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр 2. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	11	1	1	10	10
3	6	Раздел 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала. 1.Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала 2.Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.	11	2	2	9	10
3	6	Раздел 3. Методы психодиагностики. 1. Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения. 2. Наблюдение как важнейший метод социально – психологического исследования. Специфика наблюдения как научного метода, его отличие от обыденного процесса. Цели, категории, единицы наблюдения. Подготовка протоколов наблюдения. Возможности и ограничения метода. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма. 3. Эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, формы представленности. Достоинства и недостатки методов.	12	2	2	10	10
3	6	Раздел 4. Подбор, отбор персонала. 1. Оценки индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям. 2. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию. 3.Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. 4. Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств (Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей). 5. Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиями профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия»; «Опросник для оценки проявлений дезадаптации»;). 6. Агрессивность как проявление дезадаптации (методика А. Басса, А. Дарки).	16	4	4	12	10
3	6	Раздел 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций. 1. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер) 2. Исследование мотивации профессиональной деятельности (Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»; «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере»,). Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллера) 3. Профессиональная карьера и самореализация («Якоря карьеры»; «Самоактуализационный тест») 4. Прогнозирования поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации (Тест «Удовлетворенность работой», «Оценка лояльности сотрудника организации», Опросник привлекательности культуры организации).	20	2	2	18	20
3	6	Раздел 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе. 1. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т. Лири; Социометрия, Дж. Морено). 2. 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»; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе»). Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ). 3. Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации»). Стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов. 4. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар»; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива»).	14	2	2	12	20
3	6	Раздел 7. Диагностика личности руководителя. 1. Стил управленческой деятельности («Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства»; «Мотив власти»). Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. 2.Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. (Тест «Ваша коммуникативная установка», «Коммуникативный минимум менеджера, и др.). Нервно-психическая устойчивость руководителя (Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз»).	12	2	2	10	10
3	6	Раздел 8. Диагностика негативных последствий профессиональной деятельности. Дефектологические знания в психодиагностике. 1. Профессиональный стресс, его причины и последствия. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч. Спилбергера, Ю. Ханина). 2.«Синдром психического выгорания» (Опросник «Эмоциональное выгорание»; методики	12	2	2	10	10

	«Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», «Уровень невротизации» ; «Шкала депрессии»).					
Всего за 6 семестр		108	17	17	91	100
Всего по дисциплине		108	17	17	91	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	Направления психодиагностики в управления персоналом. Вопросы для подготовки: Направления психодиагностики в управления персоналом: индивидуальная диагностика - наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая - уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.	1
2	Раздел 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала.	Организация и осуществление процедуры оценки персонала. Вопросы для подготовки: Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала	2
3	Раздел 3. Методы психодиагностики.	Методы психодиагностики. Вопросы для подготовки: Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения.	2
4	Раздел 4. Подбор, отбор персонала.	Оценки индивидуально-личностных особенностей кандидатов. Вопросы для подготовки: Оценки индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям.	1
5		Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Вопросы для подготовки: Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию.	1
6		Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Вопросы для подготовки: Структура и задачи каждого из этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента	1
7		Экспертная оценка профессионально важных свойств. Вопросы для подготовки: Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств (Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей). Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия»; «Опросник для оценки проявлений дезадаптации»). Агрессивность как проявление дезадаптации (методика А. Басса, А. Дарки).	1
8	Раздел 5.	Выявления профессионально важных качеств сотрудников	1

	Индивидуальная диагностика персонала организаций.	Вопросы для подготовки: Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер)	
9		Исследование мотивации профессиональной деятельности. Вопросы для подготовки: Исследование мотивации профессиональной деятельности (Методики «Диагностика мотивационной структуры личности», «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере»). Мотивация достижения и мотивация избегания неудач, их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллерса)	0.5
10		Профессиональная карьера и самореализация Вопросы для подготовки: Методики «Якоря карьеры, «Самоактуализационный тест».	0.5
11	Раздел 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. Вопросы для подготовки: 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 проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», ; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе»). Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ).	1
12		Развитие группы и формирования профессиональной команды Вопросы для подготовки: Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации»). Стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», ; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива»)	1
13	Раздел 7. Диагностика личности руководителя.	Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава Вопросы для подготовки: Стиль управленческой деятельности («Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», ; «Мотив власти»). Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава.	1
14		Диагностика нервно-психической устойчивости руководителя Вопросы для подготовки: Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. (Тест «Ваша коммуникативная установка», , «Коммуникативный минимум менеджера, и др.). Нервно-психическая устойчивость руководителя (Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз»).	1
15	Раздел 8. Диагностика негативных последствий профессиональной деятельности. Дефектологические знания в психодиагностике.	Диагностика профессионального стресса. Вопросы для подготовки: Профессиональный стресс, его причины и последствия. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч. Спилбергера, Ю. Ханина). Синдром эмоционального выгорания и методы его изучения(Опросник «Эмоциональное выгорание» ; методики «Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», «Уровень невротизации» ; «Шкала депрессии»)	1
16		Дефектологические знания в психодиагностике. Вопросы для подготовки: Психодиагностические и психофизиологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья.	1

		Использование дефектологических знаний в профессиональной деятельности.	
Всего за 6 семестр			17

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	Направления психодиагностики в управления персоналом. Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 1; Подготовка к зачету.	10
2	Раздел 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала.	Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 2; подготовка к зачету.	9
3	Раздел 3. Методы психодиагностики.	Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 3; написание реферата. Подготовка к зачету.	10
4	Раздел 4. Подбор, отбор персонала.	Углублённое изучение и реферирование специальной литературы. Защита реферата. Подготовка к зачету.	12
5	Раздел 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций.	Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 5; подготовка реферата; подготовка к зачету.	18
6	Раздел 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 6; подготовка к зачету.	12
7	Раздел 7. Диагностика личности руководителя.	Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 7; подготовка к зачету.	10
8	Раздел 8. Диагностика негативных последствий профессиональной деятельности. Дефектологические знания в психодиагностике.	Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 8; подготовка к зачету.	10
Всего за 6 семестр			91

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
6	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	Реф, ВПЗ	ВПЗ	ДР	ВПЗ	ВПЗ	Реф	ДР	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	ВПЗ	ДР	Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- ВПЗ – вопросы/задания по темам ПЗ;
- Реф – реферат;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Психодиагностика. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. И. В. Васильева. . Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело;
2. Научно-методический журнал «Информатизация образования и науки»;
3. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <http://library.voenmeh.ru> — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова;
2. <https://urait.ru/book/psihodiagnostika-personala-495640> — Психодиагностика персонала — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.2. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОДИАГНОСТИКА** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:
УК-9 способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с определением роли психодиагностики в системе управления персоналом, с организацией и осуществлением процедуры оценки персонала, методами психодиагностики, используемыми при отборе и подборе персонала, оформлением психодиагностических заключений, диагностикой негативных последствий профессиональной деятельности.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч**. Программой дисциплины предусмотрены практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**91 ч**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 17 ч. аудиторных занятий, и 91 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.		
Направления психодиагностики в управления персоналом. Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 1; Подготовка к зачету.	. Психодиагностика: Москва: Юрайт, 2020 (1) И. В. Васильева. . Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (1)	10
Итого по разделу 1		10
Раздел 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала.		
Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 2; подготовка к зачету.	. Психодиагностика: Москва: Юрайт, 2020 (2) И. В. Васильева. . Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (2)	9
Итого по разделу 2		9
Раздел 3. Методы психодиагностики.		
Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 3; написание реферата. Подготовка к зачету.	И. В. Васильева. . Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (3)	10
Итого по разделу 3		10
Раздел 4. Подбор, отбор персонала.		
Углублённое изучение и реферирование специальной литературы. Защита реферата. Подготовка к зачету.	И. В. Васильева. . Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (4)	12
Итого по разделу 4		12
Раздел 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций.		
Изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 5; подготовка реферата; подготовка к зачету.	. Психодиагностика: Москва: Юрайт, 2020 (3)	18
Итого по разделу 5		18
Раздел 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.		
Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам	И. В. Васильева. . Психотехники и	12

раздела 6; подготовка к зачету.	психодиагностика в управлении персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (4)	
Итого по разделу 6		12
Раздел 7. Диагностика личности руководителя.		
Изучение и реферирование специальной литературы,, лекционного материала по вопросам раздела 7; подготовка к зачету.	. Психодиагностика: Москва: Юрайт, 2020 (4)	10
Итого по разделу 7		10
Раздел 8. Диагностика негативных последствий профессиональной деятельности. Дефектологические знания в психодиагностике.		
Углублённое изучение и реферирование специальной литературы, лекционного материала по вопросам раздела 8; подготовка к зачету.	И. В. Васильева. . Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (5)	10
Итого по разделу 8		10

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- реферат;
- вопросы к зачету;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы/задания по темам ПЗ

Критерии оценивания:

Оценка «5» – ответ или задание выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студент отвечал полностью самостоятельно, без замечаний.

Оценка «4» – ответ или задание выполнены правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «3» – ответ или задание выполнены правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Допущены неточности и небрежность в ответе.

Оценка «2» – допущены две (и более) существенные ошибки в ходе ответа или выполнения задания, которые обучающиеся не может исправить даже по требованию преподавателя. Обнаружено плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений.

Реферат

Тематика рефератов:

1. Направления психодиагностики в управления персоналом.
2. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста
3. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала.
4. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.
5. Наблюдение, эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, их достоинства и недостатки.
6. Психодиагностика при отборе и подборе работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров и пр.
7. Профессиограмма. Психограмма. Профессиографирование. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.
8. Экспертная оценка профессионально важных свойств.
9. Методики диагностика профессионально важных качеств специалиста.
10. Диагностика уровней адаптации человека к требованиями профессии.
11. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
12. Профессиональная карьера и ее виды. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики.
13. Диагностика уровня удовлетворенности работой, выявление лояльности сотрудника организации.
14. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
15. Исследование особенностей групповой мотивации.
16. Психологический климат в коллективе и методики его диагностики.
17. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы
18. Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте.
19. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы.

20. Стил ь управленческой деятельности и методики его диагностики.
21. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава.
22. Нервно-психическая устойчивость руководителя. Профессиональное здоровье менеджера.
23. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.
24. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики.
25. Профессиональное «выгорание».
26. Профессиональные деформации личности и их уровни.
27. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
28. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях.

Оценка за реферат осуществляется по 4-балльной шкале:

Оценка «отлично» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на примеры из практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка «хорошо» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на примеры из практики, мнения известных учёных в данной области.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

Вопросы к зачету

1. Психодиагностика как практическая деятельность в сфере управления персоналом.
2. Психометрические требования к диагностическим методикам. Понятие надежности и валидности. Понятие статистической нормы.
3. Психодиагностическое обследование и требования к его проведению.
4. Принципы психодиагностики. Этические требования к работе психодиагноста.
5. Психологическое заключение как результат деятельности практического психолога.
6. Методы практической психодиагностики. Их классификация и специфические характеристики.
7. Основные направления психодиагностических исследований в управлении персоналом.
8. Наблюдение как важнейший метод социально – психологического исследования.
9. Тесты. Разновидность тестов. Требования, предъявляемые к тестам.
10. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.
11. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Профессиографирование.
12. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
13. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях.
14. Диагностика профессионально важных качеств с помощью экспертной оценки.
15. Исследование социально-психологической адаптации работника к требованиям профессии.
16. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
17. Мотивы как побуждение к деятельности. Изучение мотивов. Мотивы достижения успехов, избегания неудач.
18. Профессиональная карьера и самореализация, методики диагностики.
19. Оценка отношения работника к организации.
20. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
21. Методики диагностики психологического климата в коллективе, психологической совместимости работников.
22. Стратегии поведения в конфликте. Методики диагностики.
23. Исследование социально-психологического уровня развития группы.
24. Способы исследования стилей управленческой деятельности.
25. Профессиональный стресс, его причины и последствия. Синдром психического выгорания и методики его выявления.
26. Профессиональные деформации личности и методики диагностики.

Зачет

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.

Оценочные требования к зачету:

- Оценка «зачтено» выставляется, если ответ логически и лексически грамотно изложен, содержателен и аргументирован подкреплён знанием литературы и источников по теме задания;
- Оценка «незачтено» выставляется, если в ответе допущено существенное нарушение логики изложения материала, систематическое использование разговорной лексики, неправильные ответы на дополнительно заданные вопросы.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Практические занятия		УК-9		
3	6	Раздел 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.	11	1	1	10	10		Вопросы/ задания по темам ПЗ
3	6	Раздел 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала.	11	2	2	9	10		Вопросы/ задания по темам ПЗ
3	6	Раздел 3. Методы психодиагностики.	12	2	2	10	10		Вопросы/ задания по темам ПЗ, Реферат
3	6	Раздел 4. Подбор, отбор персонала.	16	4	4	12	10		Вопросы/ задания по темам ПЗ, Вопросы к зачету
3	6	Раздел 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций.	20	2	2	18	20		Вопросы/ задания по темам ПЗ, Реферат
3	6	Раздел 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	14	2	2	12	20		Вопросы/ задания по темам ПЗ, Вопросы к зачету
3	6	Раздел 7. Диагностика личности руководителя.	12	2	2	10	10		Вопросы/ задания по темам ПЗ, Вопросы к зачету
3	6	Раздел 8. Диагностика негативных последствий профессиональной деятельности. Дефектологические знания в психодиагностике.	12	2	2	10	10		Вопросы/ задания по темам ПЗ, Реферат, Вопросы к зачету
Всего за 6 семестр			108	17	17	91	100		
Всего по дисциплине			108	17	17	91	100		