



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора

А.В. Троицкий

« _____ » _____ 2023 г.

ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«ДИАГНОСТИКА И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль: Консультативная психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

Королев
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Капранова М.В. Рабочая программа дисциплины (модуля): Диагностика и оценка персонала – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: к.психол.н., доцент Костыря С.С.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавров 37.03.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 				
Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023				

Рабочая программа согласована:
Руководитель ОПОП ВО  С.С. Костыря, к.психол.н, доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025	2026	2027
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023				

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков по выявлению уровня личностно-профессиональной пригодности персонала; ознакомление с применяемыми методиками диагностирования персонала и ассесмент-технологиями.

В процессе обучения обучающийся приобретает и совершенствует следующие компетенции.

- (УК-10) - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

- (ПК-2) - готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

Основными **задачами** дисциплины являются:

- формирование у обучающихся четкого представления о цели, задачах и принципах диагностики и оценки персонала;
- обучение выявлению симптомов проблемных ситуаций на предприятиях, связанных с человеческим фактором и диагностированию их глубинных первопричин;
- изучение организации и осуществления работ по проведению комплексной психодиагностики при сопровождении персонала организаций;
- обучение обучающихся применению теоретических знаний на практике;
- ознакомление с этическими нормами и правилами профессиональной деятельности специалистов в рамках диагностики персонала предприятий.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

Трудовые действия:

– Взаимодействует с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах;

– Психодиагностическая, психокоррекционная, консультативная, экспертная, профилактическая деятельность практического психолога, в том числе психологическая профилактика стресса и проектирования направлений, программ и инструментария саморазвития с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

Необходимые умения:

– Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья;

– Самостоятельно выстраивает полный цикл профессиональных действий психолога по решению проблем психического развития в норме и патологии: разрабатывает программу психодиагностики соответственно запросу, схему консультирования, экспертное заключение, систему коррекционных занятий и меры психопрофилактики, определяет конфликтные зоны личности и направления личностного роста учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

Необходимые знания:

– Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья;

– Знает методы возрастной психодиагностики, принципы и формы коррекционной, консультативной, психопрофилактической, экспертной деятельности психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии, а также условия формирования жизнеспособной личности, обладающей достаточными ресурсами для успешной адаптации в обществе.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Диагностика и оценка персонала» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению подготовки 37.03.01 «Психология».

Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин.

Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Логика», «Экспериментальная психология», «Дифференциальная психология», «Психофизиология», «Психодиагностика, практикум по психодиагностике», «Психология труда, инженерная психология и эргономика», «Психология здоровья», «Диагностика и реабилитация отклоняющегося поведения» и компетенциях: УК-1,6,9; ОПК-3,2; ПК-1,2,4,5;

Дисциплина направлена на формирование и совершенствование следующих профессиональных компетенций:

- (УК-10) - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

- (ПК-2) - готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для написания ВКР.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость освоения дисциплины для обучающихся составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Семестр 9
Общая трудоемкость	216			216	
ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	64				64
Лекции (Л)	24				24
Практические занятия (ПЗ)	24				24
Другие виды контактной работы	16				16
Самостоятельная работа	152				152
Консультация	1				1
Контрольная работа, домашнее задание	2				2
Вид итогового контроля	Экзамен				Экзамен

2. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час. Очное/ очно-заочное	Практические занятия, Час Очное/ очно-заочное	Занятия в интерактивной форме, час Очное/очно-заочное	Код компетенций
Тема 1. Принципы, закономерности, механизмы, стратегии и тактики как предмет курса «Диагностика и оценка персонала»	2	2	1	УК-10, ПК-2
Тема 2. Классификация методов психодиагностики и оценки персонала организации.	2	2	1	УК-10, ПК-2
Тема 3 Методы профессионально-психологического отбора, распределения и аттестации кадров.	2	2	2	УК-10, ПК-2
Тема 4. Психодиагностика профессиональных способностей.	2	2	1	УК-10, ПК-2
Тема 5. Психодиагностика характерологических и поведенческих особенностей.	2	2	1	УК-10, ПК-2
Тема 6. Психодиагностика мо-	2	2	1	УК-10, ПК-2

тивационно-ценностной сферы и самосознания личности.				
Тема 7. Методы социально-психологической диагностики.	4	4	1	УК-10, ПК-2
Тема 8. Моделирование личностно-профессиональной пригодности персонала организации.	4	4	2	УК-10, ПК-2
Тема 9. Проблемы организации профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.	4	4	2	УК-10, ПК-2
Итого:	24	24	12	

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Принципы, закономерности, механизмы, стратегии и тактики как предмет курса «Диагностика и оценка персонала»

Личностно-профессиональная пригодность как объект курса. Диагностика личностного развития и её акметическая направленность. Место и дидактические связи курса с другими отраслями психологической науки. Принципы и закономерности ассесмент-технологий. Предметно-содержательные, инструментально-методические и организационно-процессуальные закономерности. Критерии личностно-профессионального развития персонала. Психологические механизмы. Стратегии и тактики реализации ассесмент-технологий.

Тема 2. Классификация методов психодиагностики и оценки персонала организации.

Классификация психологических методов по С.Л.Рубинштейну, Б.Г.Ананьеву и А.А.Бодалеву. Два основных метода психологического исследования: наблюдение и эксперимент. Метод изучения продуктов деятельности, беседа, анкетный метод, метод тестов и генетический метод. Парадигма целостности цикла психологического исследования. Четыре группы методов: организационные методы; эмпирические способы добывания информации; приемы обработки результатов экспериментов и наблюдений; интерпретационные методы. Технологический подход к классификации методов. Три класса методов. Методы, основанные на заданиях, предполагающих правильные ответы. Вербальные и

невербальные методики. Методики, основанные на различении принципа измерения.

Классификация психологических методов по Р.Кеттеллу, Ф.Варбуртону и С.Розенцвейгу. Классификация по предмету и технологии психологической оценки. Тесты способностей, умений и навыков, тесты на восприятие, опросники, мнения, игровые методики, эстетические, проективные, ситуационные, физиологические, физические тесты и случайные наблюдения. Технологическая классификация методов. Субъективные, объективные и проективные методы.

Тема 3. Методы профессионального отбора, распределения и аттестации кадров.

Задачи профессионально-психологического отбора. Классификация психологических методов по В.Н.Дружинину, Р.С.Немову и П.П.Дерюгину. Систематизация методов по осям относительно полюсов объективность/субъективность и взаимодействие/изоляция исследователя и испытуемого. Синтетические методы первого и второго уровней. Шесть классов методов: наблюдение; опрос; тесты; эксперимент; моделирование и методы обработки данных. Группировка по основанию выявления вида и технологии обобщения психологической информации. Методы сбора информации, её обработки, методы использования информации, методы накопления информации и методы оценки достоверности результатов исследования.

Тема 4. Психодиагностика профессиональных способностей.

Определение способностей. Классификация способностей и критерии их выделения. Теоретические вопросы тестирования интеллектуально-познавательной сферы. Коэффициент интеллектуальности. Соотношение умственного развития и интеллекта, общего и специфического интеллекта, кристаллизованного и пластичного интеллекта. Психодиагностика особенностей интеллектуально-познавательной сферы и умственного развития. Диагностика познавательных психических процессов. Диагностика психомоторных функций. Тестирование визуальных, сенсорных, слуховых способностей. Изучение технических способностей. Методические аспекты разработки, адаптации и применения тестов оценки познавательной активности, общих (интегративных) способностей и тестов на оценку отдельных психических и профессиональных функций.

Тема 5. Психодиагностика характерологических и поведенческих особенностей.

Определение характера. Теоретические аспекты изучения характера. Свойства характера. Взаимосвязь характера и темперамента. Глобальные и локальные свойства характера как типы и черты личности. Совокупность условий, учитываемых психологом для объективного изучения характера людей. Патохарактерологическая диагностика и акцентуации характера. Принципы диагностики отклонений в характере и поведении людей. Варианты оценки величины отклонения при патохарактерологической диагностике.

Методические аспекты разработки и применения методов оценки черт личности. Опросники и анкеты оценки типов личности и акцентуаций характера. Тесты исследования поведенческих реакций.

Тема 6. Психодиагностика мотивационно-ценностной сферы и самосознания личности.

Определение профессиональной мотивации. Основные элементы мотивационной сферы: потребность, мотив, цель и т.п. Понятие направленности личности. Основные параметры, характеризующие мотивационную сферу личности. Диагностические признаки и показатели мотивации. Психологические методы изучения мотивации. Методические приемы и средства выявления и оценки мотивации. Особенности разработки и применения методов диагностики мотивации.

Основные понятия психологии индивидуального сознания. Формы самосознания. Понятие о «Я – концепции» личности, ее структура. Характеристики «Я – образа». Диагностические средства анализа «Я - концепции». Стандартизированные и не стандартизированные самоотчеты. Методы измерения локуса контроля. Психосемантика и семантическое пространство. Отдельные параметры семантического пространства. Методы психосемантики. Личностный конструкт и тезаурус личности.

Тема 7. Методы социально-психологической диагностики.

Определение коммуникации как проблемы социальной психологии малых групп. Межличностные отношения и их диагностика. Выявление признаков и оценочных показателей микроклимата группы. Проблемы авторитета, лидерства и аутсайдерства. Сплочённость группы. Выявление традиций, коллективного мнения и групповых привычек. Выявление стиля управления группой. Типы групповых и профессиональных отношений. Особенности использования методик оценки межличностных отношений и стиля взаимодействия членов группы.

Тема 8. Моделирование личностно-профессиональной пригодности персонала организации.

Понятие о моделировании профессиональной пригодности. Номинативная, технологическая, логическая и математическая модель. Методика профессионального моделирования. Проблемы внешнего критерия. Соотношение личностного и деятельностного в профессиональном моделировании.

Эффективность профессиональной психодиагностики как проблема психологических исследований. Определение и структура эффективности психодиагностики. Практика расчета эффективности. Теоретическая (методологическая) и организационная эффективность психодиагностики. Соотношение психодиагностики и отбора персонала, проведенного при помощи психологических методов.

Тема 9. Проблемы организации профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.

Структура диагностической работы психолога в процессе профотбора персонала. Этапы диагностической работы с кандидатом на вакантную должность и их содержание. Изучение документов. Включенное наблюдение. Собеседование. Исследование биографии и трудового пути. Подготовка и проведение психологического обследования. Обработка и интерпретация эмпирических данных. Особенности интеракции психолога и клиента. Практика применения аппаратных средств диагностики. Обобщение данных и проведение итоговой беседы. Формирование заключительного протокола.

Особенности работы психолога в процессе психологического сопровождения личностно-профессионального развития персонала: адаптация, становления, повышение квалификации, выдвижения на руководящую (вышестоящую) должность, в конфликтных и экстремальных ситуациях и пр.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

1. Рабочая программа по дисциплине.
2. Комплект психодиагностических методик.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Структура фонда оценочных средств приведена в Приложении 1.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/245885>
2. Капранова, М.В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М.В. Капранова, М.В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
3. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 368 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1009602. - ISBN 978-5-16-014886- <https://znanium.com/catalog/product/1009602>

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н. Б. , Трощинина Е. А. Психология кадрового менеджмента: учебно-методическое пособие. - СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2015, 224 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428>

2. Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева ; А.Р. Сардарян. - М. : Юрайт, 2015. - 378 с. ; 84x108 /32. - (Бакалавр. Базовый курс). - ISBN 978-5-9916-3597-4 ((Переплет)). - ISBN 978-5-9916-3067-2

3. Психологические основы отбора персонала: Учебное пособие / Джанерьян С.Т. - Рн/Д:Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.: ISBN 978-5-9275-2143-2. <http://znanium.com/catalog/product/991908>

4. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев ; А.Я. Анцупов; В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. - ISBN 978-5-238-01445-6. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137>

5. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-105732-2 <http://znanium.com/bookread2.php?book=899756>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. <https://e.lanbook.com>
2. <http://www.elibrary.ru>
3. <http://www.biblioclub.ru/>
4. <http://znanium.com>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Диагностика и оценка персонала».

Приложение 1

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

«Диагностика и оценка персонала»

(Приложение 1 к рабочей программе)

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль: консультативная психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

Королев
2023

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся приобретает:		
				Необходимые знания	Необходимые умения	Трудовые действия
1	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Темы 1-11	–Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	–Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	–Взаимодействует с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
2	ПК-2	Готов к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кри-	Темы 1-11	– Знает методы возрастной психодиагностики, принципы и формы коррекционной, консультативной, психопрофилактической, экспертной деятельности психологических свойств и состояний,	–Самостоятельно выполняет полный цикл профессиональных действий психолога по решению проблем психического развития в норме и патологии: разрабатывает программу психодиагно-	–Психодиагностическая, психокоррекционная, консультативная, экспертная, профилактическая деятельность практического психолога, в том числе психологическая профилактика стресса и проектирования направлений, программ и инструментария саморазвития с

		<p>зисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>		<p>психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии, а также условия формирования жизнеспособной личности, обладающей достаточными ресурсами для успешной адаптации в обществе</p>	<p>стики соответственно запросу, схему консультирования, экспертное заключение, систему коррекционных занятий и меры психопрофилактики, определяет конфликтные зоны личности и направления личностного роста учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>	<p>учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>
--	--	---	--	--	---	---

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций

Высокий уровень: высокий уровень оценки результатов обучения по дисциплине является основой для формирования у обучающихся универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Обучающиеся способны использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практико-ориентированных ситуациях.

Продвинутый уровень: обучающиеся продемонстрировали результаты на уровне осознанного выполнения трудовых действий, владения учебным материалом, учебными умениями и навыками по дисциплине. Обучающиеся способны анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практико-ориентированных ситуациях.

Базовый уровень: базовый уровень оценки результатов обучения показывает, что обучающиеся обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями. Обучающиеся способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения практико-ориентированных задач.

Компетенция не сформирована: результаты обучения свидетельствуют об усвоении обучающимися некоторых элементарных знаний основных вопросов по дисциплине. Допущенные ошибки и неточности показывают, что обучающиеся не овладели необходимой системой знаний по дисциплине.

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
УК-10, ПК-2	Доклад в форме презентации	А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью	Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1. Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их ко-

			<p>личество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл).</p> <p>3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</p> <p>4. Качество самой представленной презентации (1 балл).</p> <p>5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
УК-10, ПК-2	Реферат	<p>А) компетенция не сформирована</p> <p>В) сформирована частично</p> <p>С) сформирована полностью</p>	<p>Проводится в письменной форме</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>1. Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл).</p> <p>2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл).</p> <p>3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</p> <p>4. Качество самой представленной работы (1 балл).</p> <p>5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
УК-10, ПК-2	Письменное задание	<p>А) компетенция не сформирована</p> <p>В) сформирована</p>	<p>1. Проводится в форме письменной работы</p> <p>2. Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин.</p> <p>Неявка – 0.</p>

		частично С) сформирована полностью	Критерии оценки: 1.Соответствие ответа заявленной тематике (0-5 баллов). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-10, ПК-2	Тестирование по темам занятий	А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью	1. Проводится в форме тестового задания 2.Время, отведенное на процедуру – 20 - 25 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в день тестирования. Оценка проставляется в электронный журнал.

3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тематика докладов в презентационной форме:

1. Принципы профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
2. Проблематика диагностики познавательных способностей в условиях психологического исследования
3. Закономерности профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
4. Механизмы профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
5. Стратегии и тактики профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
6. Психодиагностика и ее место в психологической науке.

7. Психометрия, понятие о психологическом измерении.
8. Применение статистических методов в психологических измерениях.
9. Стандартизация эмпирических данных.
10. Требования к психологам при проведении процедуры ППО.
11. Методика психологического моделирования.
12. Эффективность профессиональной психодиагностики как проблема психологических исследований.
13. Структура диагностической работы психолога в процессе профотбора персонала.
14. Этапы диагностической работы с кандидатом на вакантную должность и их содержание.
15. Практика применения аппаратных средств диагностики.
16. Особенности работы психолога в процессе психологического сопровождения личностно-профессионального развития персонала: адаптация, становления, повышение квалификации, выдвижения на руководящую (вышестоящую) должность, в конфликтных и экстремальных ситуациях и пр
17. Классификация психологических методов по Р.Кеттеллу, Ф.Варбуртону и С.Розенцвейгу.
18. Субъективные, объективные и проективные методы.
19. Методы профессионального отбора, распределения и аттестации кадров.
20. Психодиагностика профессиональных способностей.
21. Классификация способностей и критерии их выделения
22. Психодиагностика особенностей интеллектуально-познавательной сферы и умственного развития.
23. Диагностика психомоторных функций.
24. Изучение технических способностей.
25. Патохарактерологическая диагностика и акцентуации характера.
26. Опросники и анкеты оценки типов личности и акцентуаций характера.
27. Тесты исследования поведенческих реакций.

Тематика реферата:

1. Классификация психодиагностических методик.
2. Технологический подход С. Розенцвейга.
3. Объективные методики.
4. Субъективные методики.
5. Проективные методики.
6. Анализ проблемы способностей и ее диагностика.
7. Проблематика «общих» способностей и их диагностика.
8. Проблематика «специальных» способностей и их диагностика.
9. Обзор методик диагностики способностей.
10. Характер как предмет психодиагностики.
11. Методы диагностики, созданные на основе факторного анализа психологических признаков.
12. Методы диагностики, созданные на основе типологии личности.

13. Мотивация, личностный смысл как предмет психодиагностики.
14. Методы (технологии) диагностики мотивации и их характеристики.
15. Диагностика личностных смысловых конструкторов.
16. Диагностика коммуникативных качеств личности.
17. Социально-психологическое изучение коллективов.
18. Комплексная оценка уровня психического здоровья человека.
19. Психометрия, понятие о психологическом измерении.
20. Применение статистических методов в психологических измерениях.
21. Анализ проблемы способностей и ее диагностика.
22. Методы диагностики, созданные на основе факторного анализа психологических признаков.
23. Диагностика личностных смысловых конструкторов.
24. Психологическая диагностика группы.
25. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала.

Тематика письменного задания:

1. Методы диагностики, созданные на основе типологии личности.
2. Мотивация, личностный смысл как предмет психодиагностики.
3. Методы (технологии) диагностики мотивации и их характеристики.
4. Диагностика личностных смысловых конструкторов.
5. Диагностика коммуникативных качеств личности.
6. Социально-психологическое изучение коллективов.
7. Подготовка и документальное оформление методического инструментария психологического отбора персонала.
8. Индивидуальная профессиональная психодиагностика.
9. Психологическая диагностика группы.
10. Этап знакомства с испытуемым.
11. Этап наблюдения за поведением обследуемых.

Примеры тестовых заданий:

1. Какие из перечисленных элементов составляют структуру психологического сопровождения?
(?) психодиагностика персонала
(?) проведение рекламной компании на рынке труда
(?) профессиональный отбор персонала
(?) социально-психологическое изучение коллективов и групп
(?) психологическое сопровождение управленческих решений
2. Какой из ниже перечисленных терминов определяется как система мероприятий, обеспечивающих принятие решения об укомплектовании персонала людьми, профессионально пригодными для оптимального выполнения определенной деятельности?
(?) профессиональный психологический отбор
(?) профессиональная ориентация
(?) профессиональная реклама на рынке труда

- (?) социально-психологическое изучение коллективов и групп
- (?) психологическое сопровождение профессиональной деятельности

3. Под объектом профессиологии как науки о профессионализации понимается:

- (?) профессионализация человека, формирование специалиста, способного оптимально выполнять возложенные на него профессиональные функции
- (?) психологические условия профессионализации
- (?) профессиональная реклама на рынке труда
- (?) социально-психологическое изучение коллективов и групп
- (?) психологическое сопровождение профессиональной деятельности

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

Формой контроля знаний по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Неделя текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
7-8	тестирование	УК-10, ПК-2	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру - 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
15-16	тестирование	УК-10, ПК-2	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.
16	Экзамен	УК-10, ПК-2	2 вопроса	Экзамен проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Отлично»: • знание основных понятий предмета в полном объеме; • умение безошибочно использовать и применять полученные знания на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание ос-

					<p>новых научных теорий, изучаемых предметов в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none">• безошибочный ответ на вопросы билета. <p>«Хорошо»:</p> <ul style="list-style-type: none">• знание основных понятий предмета в недостаточно полном объеме;• несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике;• систематическая работа на семинарских занятиях;• знание основных научных теорий, изучаемых предметов в недостаточно полном объеме; <p>неточности при ответе на вопросы билета.</p> <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none">• знание основных понятий предмета в частичном объеме;• допускает существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике;• несистематическая работа на семинарских занятиях;• нетвердое знание основных научных теорий, изучаемых предметов;• неточности при ответе на во-
--	--	--	--	--	--

					просы билета. «Неудовлетворительно»: <ul style="list-style-type: none"> • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не проявлял активность на семинарских занятиях; • незнание основных научных теорий, изучаемых предметов; • незнание ответов на вопросы билета.
--	--	--	--	--	--

Вопросы, выносимые на экзамен:

1. Принципы профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
2. Закономерности профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
3. Механизмы профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
4. Стратегии и тактики профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.
5. Психодиагностика и ее место в психологической науке.
6. Психометрия, понятие о психологическом измерении.
7. Применение статистических методов в психологических измерениях.
8. Стандартизация эмпирических данных.
9. Понятие об основных психодиагностических методиках.
10. Требования к психологам.
11. Проблемы объективности психодиагностики.
12. Понятие об основных психодиагностических методиках.
13. Классификация психодиагностических методик. Технологический подход С.Розенцвейга.
14. Объективные методики.
15. Субъективные методики.
16. Проективные методики.
17. Анализ проблемы способностей и ее диагностика.
18. Проблематика «общих» способностей и их диагностика.
19. Проблематика «специальных» способностей и их диагностика.

20. Обзор методик диагностики способностей.
21. Характер как предмет психодиагностики.
22. Методы диагностики, созданные на основе факторного анализа психологических признаков.
23. Методы диагностики, созданные на основе типологии личности.
24. Мотивация, личностный смысл как предмет психодиагностики.
25. Методы (технологии) диагностики мотивации и их характеристики.
26. Диагностика личностных смысловых конструкторов.
27. Диагностика коммуникативных качеств личности.
28. Социально-психологическое изучение коллективов.
29. Подготовка и документальное оформление методического инструментария психологического отбора персонала.
30. Индивидуальная профессиональная психодиагностика.
31. Психологическая диагностика группы.
32. Этап знакомства с испытуемым.
33. Этап наблюдения за поведением обследуемых.
34. Этап психологического обследования (тестирование), обработки психологических данных, интерпретации результатов и подготовки заключения.
35. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала.
36. Составление номинативной модели профессиональной деятельности.
37. Разработка математической модели ассессмента персонала.
38. Разработка организационной модели профессиональной психодиагностики персонала.
39. Правовые основы и вопросы документирования результатов профессиональной психодиагностики.
40. Проверка эффективности профессиональной психодиагностики.

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся

Приложение 2

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

«Диагностика и оценка персонала»

(Приложение 2 к рабочей программе)

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль: консультативная психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

Королев
2023

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков по выявлению уровня личностно-профессиональной пригодности персонала; ознакомление с применяемыми методиками диагностирования персонала и ассесмент-технологиями.

Основными задачами дисциплины являются:

- формирование у обучающихся четкого представления о цели, задачах и принципах диагностики и оценки персонала;
- обучение выявлению симптомов проблемных ситуаций на предприятиях, связанных с человеческим фактором и диагностированию их глубинных первопричин;
- изучение организации и осуществления работ по проведению комплексной психодиагностики при сопровождении персонала организаций;
- обучение обучающихся применению теоретических знаний на практике;
- ознакомление с этическими нормами и правилами профессиональной деятельности специалистов в рамках диагностики персонала предприятий.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практическое занятие 1.

Принципы, закономерности, механизмы, стратегии и тактики как предмет курса «Диагностика и оценка персонала»

Вид практического занятия: беседа.

Проблема психодиагностического сопровождения персонала. Принципы оценки. Организация диагностики и оценки персонала: нормативы и технологии.

Продолжительность занятия – 2 ч.

Практическое занятие 2

Классификация методов психодиагностики и оценки персонала организации.

Вид практического занятия: практическая работа в группах.

Цель: закрепить знания о теоретических основах классификации методов психодиагностики и оценки персонала организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация психологических методов по С.Л.Рубинштейну, Б.Г.Ананьеву и А.А.Бодалеву.
2. Два основных метода психологического исследования: наблюдение и эксперимент.
3. Метод изучения продуктов деятельности, беседа, анкетный метод, метод тестов и генетический метод.
4. Четыре группы методов: организационные методы; эмпирические способы добывания информации.

5. Группировка по основанию выявления вида и технологии обобщения психологической информации.
6. Методы сбора информации, её обработки, методы использования информации, методы накопления информации и методы оценки достоверности результатов исследования.
7. Шесть классов методов.

Продолжительность занятия – 2ч.

Практическое занятие 3.

Методы профессионального отбора, распределения и аттестации кадров.

Вид практического занятия: практическое занятие-беседа.

1. Особенности направленности и специфики профессионального отбора, распределения и аттестации кадров.
2. Особенности диагностики профессиональной готовности, анализ конкретных методов.
3. Этапы психодиагностического процесса и особенности написания заключения
4. Причины диагностических ошибок.

Продолжительность занятия – 2 ч.

Практическое занятие 4.

Психодиагностика профессиональных способностей.

Вид практического занятия: практическая работа в группах.

Вопросы для обсуждения:

1. Проблематика диагностики познавательных способностей в условиях психологического исследования.
2. Интегративные и специфические интеллектуальные способности и их оценка в процессе профессиональной психодиагностики.
3. Методологические аспекты разработки, адаптации и применения тестов достижений ("Техническое мышление" К.Полякова и др.).
4. Методологические аспекты разработки, адаптации и применения тестов на оценку уровня развития познавательной активности персонала (CFIT Р.Кеттелла; матрицы Равена, теста Амтхауэра и др.).
5. Методологические аспекты разработки, адаптации и применения тестов на оценку отдельных психических функций (Арифметический счет; Аналогии; Выявление закономерностей и др.).

Продолжительность занятия – 2ч.

Практическое занятие 5.

Психодиагностика характерологических и поведенческих особенностей.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия, на котором сочетается обсуждение докладов со свободным выступлением обучающихся и дискуссиями.

Цель: закрепить знания о психодиагностике характерологических и поведенческих особенностей.

Вопросы для обсуждения:

1. Методологические аспекты разработки и применения характерологических опросников и анкет (модификации ММРІ).
2. Методологические аспекты разработки и применения тестов оценки типов поведенческих реакций субъекта (Тест Рисуночных фрустраций С.Розенцвейга).
3. Методологические аспекты разработки и применения проективных технологий (Графические тесты К.Коха и Дж.Бука).
4. Цветовой тест М.Люшера, «Незаконченные предложения» Д.Сакса и др.

Продолжительность занятия –2ч.

Практическое занятие 6.

Психодиагностика мотивационно-ценностной сферы и самосознания личности

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия, на котором сочетается обсуждение докладов со свободным выступлением обучающихся и дискуссиями.

Цель: закрепить знания о психодиагностике мотивационно-ценностной сферы и самосознания личности.

Вопросы для обсуждения:

1. Проблематика диагностики мотивации в условиях психологического исследования.
2. Прямое и проективное тестирование мотивов личности в процессе профессиональной психодиагностики.
3. Проблематика диагностики индивидуального сознания в условиях психологического исследования.
4. Прямое и проективное исследование индивидуального сознания в процессе профессиональной психодиагностики. Технология репертуарных решёток Дж.Келли.
5. Семантическое пространство и методы его измерения. Семантический дифференциал Ч.Осгуда.

Продолжительность занятия –2ч.

Практическое занятие 7.

Методы социально-психологической диагностики

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия, на котором сочетается обсуждение докладов со свободным выступлением обучающихся и дискуссиями.

Цель: закрепить знания о методах социально-психологической диагностики

Вопросы для обсуждения:

1. Межличностные отношения и их диагностика в условиях профессионального развития персонала.
2. Способы и методики объективной оценки межличностных отношений в группе в процессе психодиагностики.
3. Социометрия.
4. Референтометрия.
5. СД-метрия.
6. ЦТО-метрия и др.

Продолжительность занятия –4ч.

Практическое занятие 8. Моделирование личностно-профессиональной пригодности персонала организации.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия, на котором сочетается обсуждение докладов со свободным выступлением обучающихся и дискуссиями.

Цель: закрепить знания о моделировании личностно-профессиональной пригодности персонала организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие модели в ассессменте персонала.
2. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала.
3. Составление номинативной модели профессиональной деятельности.
4. Выявление и оценка «внешнего критерия».
5. Формирование поля значимых личностно-профессиональных признаков и показателей.
6. Разработка математической модели ассессмента персонала.
7. Разработка организационной модели профессиональной психодиагностики персонала.

Продолжительность занятия –4ч.

Практическое занятие 9. Подготовка организации профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.

Вид практического занятия: практическая работа в группах.

Задание: провести разработку программы профессиональной оценки, составить письменный отчет и презентацию с докладом на семинаре и апробацию оценочных технологий.

Продолжительность занятия - 4ч.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

На практических занятиях проводится работа по контролю усвоения материала с использованием различных методов: решение задач, круглый стол, обучающий тренинг, деловая игра.

На самостоятельную работу отводится выполнение домашних заданий в различных формах: устной, письменной, реферата, в виде электронной презентации.

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Принципы, закономерности, механизмы, стратегии и тактики как предмет курса «Диагностика и оценка персонала»	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Два основных метода психологического исследования: наблюдение и эксперимент. 2. Метод изучения продуктов деятельности, беседа, анкетный метод, метод тестов и генетический метод. 3. Четыре группы методов: организационные методы; эмпирические способы добывания информации. 4. Группировка по основанию выявления вида и технологии обобщения психологической информации. 5. Методы сбора информации, её обработки, методы использования информации, методы накопления информации и методы оценки достоверности результатов исследования.
2	Тема 2. Клаиф-Классификация методов психодиагностики и оценки персонала организации.	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Интегративные и специфические интеллектуальные способности и их оценка в процессе профессиональной психодиагностики. 2. Методологические аспекты разработки, адаптации и применения тестов достижений ("Техническое мышление" К.Полякова и др.). 3. Методологические аспекты разработки, адаптации и применения тестов на оценку уровня развития познавательной активности персонала. 4. Методологические аспекты разработки, адаптации и применения тестов на оценку отдельных психических функций.
3	Методы профессионально-психологического отбора, распределения и аттестации кадров	<p>Подготовка докладов с презентациями по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические аспекты разработки и применения характерологических опросников и анкет. 2. Методологические аспекты разработки и применения тестов оценки типов поведенческих реакций субъекта. 3. Методологические аспекты разработки и применения проективных технологий (Графические тесты К.Коха и Дж.Бука; «Незаконченные предложения» Д.Сакса и др.)
4	Психодиагностика профессиональных способностей.	<p>Подготовка докладов с презентациями по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прямое и проективное тестирование мотивов личности в процессе профессиональной психодиагностики. 2. Проблематика диагностики индивидуального сознания в условиях психологического исследования. 3. Прямое и проективное исследование индивидуально-личностного сознания в процессе профессиональной психодиагностики. Технология репертуарных решёток Дж.Келли. 4. Семантическое пространство и методы его измерения.
5	Психодиагностика	<p>Подготовка докладов с презентациями по темам:</p>

	ка характерологических и поведенческих особенностей.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Межличностные отношения и их диагностика в условиях профессионального развития персонала. 2. Способы и методики объективной оценки межличностных отношений в группе в процессе психодиагностики. 3. Социометрия. 4. Референтометрия. 5. СД-метрия и ЦТО-метрия.
6	Психодиагностика мотивационно-ценностной сферы и самосознания личности.	<p>Подготовка итогового заключения при проведении отбора персонала</p> <p><i>Задание:</i> провести комплексное патопсихологическое обследование человека по предложенным методикам (8 методик из практикума) и составить письменный отчет с докладом на семинаре.</p>
7	Методы социально-психологической диагностики.	<p><i>Подготовка докладов с презентациями по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие модели в ассессменте персонала. 2. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала. 3. Составление номинативной модели профессиональной деятельности. 4. Выявление и оценка «внешнего критерия». 5. Формирование поля значимых личностно-профессиональных признаков и показателей. 6. Разработка математической модели ассессмента персонала.
8	Моделирование личностно-профессиональной пригодности персонала организации.	<p><i>Подготовка рефератов по темам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация психодиагностических методик. 2. Технологический подход С. Розенцвейга. 3. Объективные методики. 4. Субъективные методики. 5. Проективные методики. 6. Анализ проблемы способностей и ее диагностика. 7. Проблематика «общих» способностей и их диагностика. 8. Проблематика «специальных» способностей и их диагностика. 9. Обзор методик диагностики способностей. 10. Характер как предмет психодиагностики.
9	Проблемы организации профессиональной психодиагностики и оценки персонала организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Подбор упражнений по проведению конкурсного отбора</i> 2. <i>Подготовка рефератов по темам:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы диагностики, созданные на основе факторного анализа психологических признаков. 2. Методы диагностики, созданные на основе типологии личности. 3. Мотивация, личностный смысл как предмет психодиагностики. 4. Методы (технологии) диагностики мотивации и их характеристики. 5. Диагностика личностных смысловых конструктов. 6. Диагностика коммуникативных качеств личности. 7. Социально-психологическое изучение коллективов. 8. Комплексная оценка уровня психического здоровья человека.

5. Указания по проведению контрольных работ для обучающихся

5.1. Требования к структуре.

Структура работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части).

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2 - 4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению.

Объем контрольной работы – до 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman).

Примерная тематика контрольных работ:

1. Стратегии и тактики реализации ассесмент-технологий.
2. Парадигма целостности цикла психологического исследования.
3. Классификация психологических методов по Р.Кеттеллу, Ф.Варбуртону и С.Розенцвейгу.
4. Технологическая классификация методов.
5. Субъективные, объективные и проективные методы.
6. Синтетические методы первого и второго уровней.
7. Психодиагностика профессиональных способностей.
8. Классификация способностей и критерии их выделения.
9. Теоретические вопросы тестирования интеллектуально-познавательной сферы
10. Соотношение умственного развития и интеллекта, общего и специфического интеллекта, кристаллизованного и пластичного интеллекта.
11. Психодиагностика особенностей интеллектуально-познавательной сферы и умственного развития.
12. Диагностика познавательных психических процессов.
13. Диагностика психомоторных функций.

14. Методические аспекты разработки, адаптации и применения тестов оценки познавательной активности, общих (интегративных) способностей и тестов на оценку отдельных психических и профессиональных функций.
15. Патохарактерологическая диагностика и акцентуации характера.
16. Методические аспекты разработки и применения методов оценки черт личности.
17. Особенности разработки и применения методов диагностики мотивации.
18. Психосемантика и семантическое пространство.
19. Личностный конструкт и тезаурус личности.
20. Проблемы авторитета, лидерства и аутсайдерства.
21. Понятие о моделировании профессиональной пригодности.
22. Эффективность профессиональной психодиагностики как проблема психологических исследований.
23. Определение и структура эффективности психодиагностики.
24. Соотношение психодиагностики и отбора персонала, проведенного при помощи психологических методов.
25. Особенности интеракции психолога и клиента.
26. Практика применения аппаратных средств диагностики.
27. Особенности работы психолога в процессе психологического сопровождения личностно-профессионального развития персонала: адаптация, становления, повышение квалификации, выдвижения на руководящую (высшую) должность, в конфликтных и экстремальных ситуациях и пр

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/245885>
2. Капранова, М.В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М.В. Капранова, М.В. Бучацкая ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 161 с. : ил., табл. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>
3. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебник / О.Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 368 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1009602. - ISBN 978-5-16-014886-
<https://znanium.com/catalog/product/1009602>

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н. Б. , Трощина Е. А. Психология кадрового менеджмента: учебно-методическое пособие. - СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2015, 224 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428>

2. Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева ; А.Р. Сардарян. - М. : Юрайт, 2015. - 378 с. ; 84x108 /32. - (Бакалавр. Базовый курс). - ISBN 978-5-9916-3597-4 ((Переплет)). - ISBN 978-5-9916-3067-2

3. Психологические основы отбора персонала: Учебное пособие / Джанерьян С.Т. - Рн/Д:Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.: ISBN 978-5-9275-2143-2. <http://znanium.com/catalog/product/991908>

4. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев ; А.Я. Анцупов; В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. - ISBN 978-5-238-01445-6. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137>

5. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-105732-2 <http://znanium.com/bookread2.php?book=899756>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. <https://e.lanbook.com>
2. <http://www.elibrary.ru>
3. <http://www.biblioclub.ru/>
4. <http://znanium.com>

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice.

Информационные справочные системы: не предусмотрено курсом данной дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета: Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Диагностика и оценка персонала».