

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:18
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

Принято:
Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.
Протокол №5

Факультет экономики и права

Рабочая программа учебной дисциплины

Психодиагностика в управлении персоналом

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры социальной психологии

Москва 2022

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Аннотация к дисциплине..... | 3 |
| 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы..... | 4 |
| 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся..... | 4 |
| 3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) | 4 |
| 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий | 5 |
| 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) | 5 |
| 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) | 8 |
| 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 13 |
| 6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом»..... | 16 |
| 6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал..... | 16 |
| 6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы..... | 19 |
| 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы..... | 20 |
| 6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся. | 20 |
| 6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся..... | 22 |
| 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций..... | 23 |
| 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 25 |
| 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 25 |
| 9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине..... | 29 |
| 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы..... | 29 |
| 10.1 Лицензионное программное обеспечение..... | 29 |
| 10.2. Электронно-библиотечная система..... | 30 |
| 10.3. Современные профессиональные базы данных..... | 30 |
| 10.4. Информационные справочные системы..... | 30 |
| 11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья..... | 31 |
| 12. Лист регистрации изменений | 32 |

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом». Дисциплина дает целостное представление об инструментах психодиагностики мотивационной сферы личности, мотивационной среды организации и т.п.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре для очной формы обучения, на 4 курсе в 8 семестре для очно-заочной формы обучения, на 5 курсе в 9 семестре для заочной формы обучения, форма контроля для всех форм обучения – экзамен.

Цель изучения дисциплины:

- ознакомить студентов с теоретическими и практическими основами психодиагностики, основными принципами разработки психодиагностических методик, наиболее известными психодиагностическими методиками, используемыми на практике

Задачи:

- дать знания об основных инструментах диагностики компетенций и мотивации;
- сформировать адекватные представления о роли и месте соответствующих методик в системе работы с персоналом, оценить их возможности и ограничения;
- обеспечить усвоение этических норм психодиагностической работы;
- научить подбирать диагностические методики, адекватные ситуации и задаче.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесенного с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

| Код компетенции | Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций) | Индикаторы достижения компетенций | Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции |
|-----------------|---|--|--|
| ОПК-1 | Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач | ОПК-1.1. Знает требования к организации и проведению психодиагностических процедур, принципы построения психологического исследования и основные психодиагностические методы и методики в управлении персоналом | <u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u> |
| | | ОПК-1.2. Умеет выявлять проблемы организации и подбирать адекватный им психодиагностический инструментарий | |
| | | ОПК-1.3. Умеет применять методы и методики индивидуальной диагностики персонала; группы, групповых процессов | |
| | | ОПК-1.4. Владеет основными психодиагностическими процедурами, в соответствии с этапами психодиагностического обследования и выбранными методами и методиками исследования | |

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

| Объем дисциплины | Всего часов | | |
|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| | очная форма обучения | очно-заочная форма обучения | заочная форма обучения |
| Общая трудоемкость дисциплины | 144 | | |

| | | | |
|--|----|----|-----|
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего) | 44 | 44 | 16 |
| Аудиторная работа (всего): | 44 | 44 | 16 |
| в том числе: | | | |
| Лекции | 16 | 16 | 8 |
| семинары, практические занятия | 28 | 28 | 8 |
| лабораторные работы | | | |
| Внеаудиторная работа (всего): | | | |
| в том числе: | | | |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 73 | 82 | 119 |
| Вид промежуточной аттестации обучающегося – экзамен | 27 | 18 | 9 |

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) для очной формы обучения

| №п/п | Разделы и темы дисциплины | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | | | | Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам) |
|------|--|---------|--|---------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------|---|
| | | | Всего | Из них аудиторные занятия | | | Самостоятельная работа | Контрольная работа | Курсовая работа | |
| | | | | Лекции | .Практикум. Лаборатор | Практическ. занятия /семинары | | | | |
| 1 | Тема 1. Проблема изучения персонала организации. | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | Опрос |
| 2 | Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | Коллоквиум |
| 3 | Тема 3. Основные понятия психодиагностики | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 4 | Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | Опрос |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|------------|-----------|--|-----------|--|-----------|--|--|-------------------------------|
| 5 | Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Коллоквиум |
| 6 | Тема 6. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 7 | Тема 7. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) | 7 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Опрос |
| 8 | Тема 8. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности | 7 | 12 | 2 | | 2 | | 8 | | | Коллоквиум |
| 9 | Тема 9. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования | 7 | 16 | | | 6 | | 10 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 10 | Тема 10. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики | 7 | 19 | | | 6 | | 13 | | | Опрос |
| | ИТОГО | | 144 | 16 | | 28 | | 73 | | | 27 (экзамен) |

для очно-заочной формы обучения

| №п/п | Разделы и темы дисциплины | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | | | | Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам) | |
|------|---|---------|--|---------------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------|---|-------------------------------|
| | | | Всего | Из них аудиторные занятия | | | Самостоятельная работа | Контрольная работа | Курсовая работа | | |
| | | | | Лекции | Практикум. Лаборатор | Практическ. занятия /семинары | | | | | |
| 1 | Тема 1. Проблема изучения персонала организации. | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Опрос |
| 2 | Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Коллоквиум |
| 3 | Тема 3. Основные понятия психодиагностики | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Реферативный обзор (или эссе) |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|------------|-----------|--|-----------|--|-----------|--|--|-------------------------------|
| 4 | Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Опрос |
| 5 | Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Коллоквиум |
| 6 | Тема 6. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 7 | Тема 7. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) | 8 | 10 | 2 | | 2 | | 6 | | | Опрос |
| 8 | Тема 8. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности | 8 | 12 | 2 | | 2 | | 8 | | | Коллоквиум |
| 9 | Тема 9. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования | 8 | 16 | | | 6 | | 10 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 10 | Тема 10. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики | 8 | 19 | | | 6 | | 13 | | | Опрос |
| | ИТОГО | | 144 | 16 | | 28 | | 73 | | | 27 (экзамен) |

для заочной формы обучения

| №п/п | Разделы и темы дисциплины | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | | | Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам) | | |
|------|--|---------|--|---------------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------|--------------------|---|-----------------|-------|
| | | | Всего | Из них аудиторные занятия | | | Самостоятельная работа | Контрольная работа | | Курсовая работа | |
| | | | | Лекции | Практикум. Лаборатор | Практическ. занятия /семинары | | | | | |
| 1 | Тема 1. Проблема изучения персонала организации. | 9 | 12 | 2 | | | | 10 | | | Опрос |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|---|------------|----------|--|----------|------------|--|--|-------------------------------|
| 2 | Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. | 9 | 12 | 2 | | | 10 | | | Коллоквиум |
| 3 | Тема 3. Основные понятия психодиагностики | 9 | 12 | 2 | | | 10 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 4 | Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека | 9 | 12 | 2 | | | 10 | | | Опрос |
| 5 | Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности | 9 | 12 | | | 2 | 10 | | | Коллоквиум |
| 6 | Тема 6. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей | 9 | 12 | | | 2 | 10 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 7 | Тема 7. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) | 9 | 12 | | | 2 | 10 | | | Опрос |
| 8 | Тема 8. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности | 9 | 12 | | | 2 | 10 | | | Коллоквиум |
| 9 | Тема 9. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования | 9 | 19 | | | | 19 | | | Реферативный обзор (или эссе) |
| 10 | Тема 10. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики | 9 | 20 | | | | 20 | | | Опрос |
| | ИТОГО | | 144 | 8 | | 8 | 119 | | | 9 (экзамен) |

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Проблема изучения персонала организации.

Содержание лекционного курса

Обзор современных методов оценки через призму основных целей изучения персонала организации - профотбора, планирования карьеры, формирования кадрового резерва, развития и обучения сотрудников, диагностики и оптимизации социально- психологического климата и пр.

Содержание практических занятий

Место кадрового менеджмента в управлении.

Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура

Цели оценки в управлении персоналом

Методы оценки

Методы исследования личности

Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития.

Содержание лекционного курса

Кадровая психодиагностика (КП) - область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности - субъекта профессиональной деятельности и трудовых отношений. КП направлена на изучение таких качеств работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда. Индивидуально-психологические особенности личности – динамичная, меняющаяся в процессе жизнедеятельности система. Поэтому их изучение и анализ должны строиться с позиции раскрытия потенциала личности для дальнейшего развития.

Принятие решения об использовании в работе кадровой службы психологических тестов для оценки персонала влечет за собой необходимость прохождения ряда последовательных этапов:

1-й этап - "профессиографический".

2-й этап - "критериальный".

Методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности, должны соответствовать определенным требованиям.

Первый законодательный акт, связанный с экспертной психодиагностикой у нас в стране, принадлежит Петру I. Это Указ "Об отрешении дураков от наследства", появившийся в 1722 году. В XVIII веке В.Н.Татищевым была высказана идея "трудовых проб" как способа психологической оценки работника. С конца XIX столетия развитие психологии сопровождается и стимулируется идеей измерения психологических качеств человека. Весьма перспективной, с точки зрения практики, оказалась возможность сравнивать между собой людей по количественным показателям. Выстроенный на этой основе методологический базис послужил отправной точкой для работ основоположников будущей психодиагностики - Ф.Гальтона, Г.Эббингауза, Дж. Кэттела, А.Бине. В 1905 году, появилась широко известная и сейчас шкала умственного развития Бине-Стенфорда. Понятие IQ введено в 1912 году В.Штерном.

70-80-е годы стали периодом "прорыва" тестов в сферу профессионального отбора. Огромной популярностью стали пользоваться ММРІ, тесты Кэттела и Люшера, матрицы Равена. С начала 80-х до середины 90-х годов в стране возникли и интенсивно развивались госбюджетные научно-исследовательские организации, ориентированные на разработку и внедрение в практику новых психодиагностических технологий. С начала 90-х годов стали появляться и быстро расти негосударственные фирмы, занимающиеся созданием коммерческих психодиагностических тестов.

Содержание практических занятий

Определение кадровой психодиагностики.

Требования, предъявляемые к методикам, направленным на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности.

Краткий очерк истории развития психодиагностики.

Тема 3. Основные понятия психодиагностики

Содержание лекционного курса

В психодиагностике существует ряд базовых понятий, представление о которых необходимо для понимания сути диагностической работы, грамотной постановки задачи и контроля за результатами деятельности психолога.

Тест психологический (от англ. test - проба, испытание, проверка) - специально сконструированная процедура для выявления, изучения и измерения одного или нескольких психологических качеств, характеристик человека.

Тестовая батарея - набор психологических тестов, разработанный для сбора необходимой с точки зрения принятия кадрового решения информации об испытуемом.

Черта психологическая - устойчивое свойство человека, характеризующее обобщенный способ, стратегию его поведения относительно данного типа ситуаций.

Шкала тестовая - инструмент для численного измерения психологических свойств субъекта. Показатель по тестовой шкале свидетельствует о степени выраженности измеряемого психологического качества у испытуемого.

Валидность - комплексная характеристика теста, дающая информацию, что измеряет данная методика и насколько хорошо она это делает. Существует несколько подвидов валидности. Прогностическая валидность - характеристика теста, позволяющая оценить качество прогноза в отношении испытуемого по результатам данного теста. Содержательная валидность - характеристика теста, позволяющая оценить содержание и полноту методики с точки зрения особенностей измеряемой области психических качеств.

Надежность - характеристика, отражающая точность измерения индивидуальных психологических черт при помощи данного теста.

Нормальное распределение - вид теоретического распределения переменных (функция вероятности результата). Оно наблюдается при изменении переменной под влиянием множества независимых факторов.

Корреляционный анализ - набор методов математической статистики, которые используются для изучения взаимосвязи между переменными (показателями). Используется в психодиагностике при решении вопросов валидности и надежности тестов.

Факторный анализ - комплекс методов математической статистики, направленный на выявление скрытых закономерностей в массиве переменных. Позволяет перейти от совокупности измеренных показателей изучаемого явления к обобщенным факторам, дающим возможность выдвигать гипотезы относительно структуры явления.

Содержание практических занятий

Базовые понятия в психодиагностике:

- тест психологический
- тестовая батарея
- черта психологическая
- шкала тестовая.
- валидность
- прогностическая валидность
- содержательная
- надежность
- нормальное распределение
- корреляционный анализ
- факторный анализ

Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека

Содержание лекционного курса

В современной психологии существует несколько наиболее распространенных подходов к изучению и анализу личности:

1. Конституциональный подход.
2. Факторный подход.
3. Блочный подход.
4. Мотивационно-динамический подход.

Содержание практических занятий

Концепции личности как основа структуры теста

Подходы к изучению индивидуально-психологических особенностей человека: конституциональный, факторный, блочный, мотивационно-динамический.

Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности

Содержание лекционного курса

Анализ этого блока психических качеств имеет особое значение для прогноза профессиональной успешности в сложных профессиях, где важное значение имеют стрессоустойчивость и эмоциональная стабильность. Методики используются при профотборе водителей, летчиков, операторов (диспетчеров). Эти тесты позволяют измерять базовые психические характеристики человека, связанные с генетически заданными физиологическими особенностями. Оценивая функциональное состояние сотрудника, можно определять степень утомления, т.е. выявлять ту физиологическую "цену", которую платит организм для обеспечения трудовой деятельности. Для объективной оценки функционального состояния человека в процессе его деятельности осуществляется регистрация тех систем организма, которые интенсивно функционируют и являются наиболее важными, решающими в обеспечении трудового процесса. Так, любая профессиональная деятельность человека лимитируется функциональным состоянием сердечно-сосудистой системы. Для оценки состояния человека при умственном труде важное значение приобретают показатели центральной нервной системы, отдельных органов чувств. Исходя из этого, в кадровой работе может быть полезен ряд психофизиологических методик: тест Крепелина, Таблицы Шульте, цифровой тест Грюнбаума, методика «10 слов».

Содержание практических занятий

Что представляет собой тест Крепелина

Методика предназначена для исследования психического темпа, объема внимания и утомляемости (таблицы Шульте).

Тест для оценки концентрации внимания (цифровой тест Грюнбаума)

Методика "10 слов"

Тема 6. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей

Содержание лекционного курса

Представление о характере, т.е. об устойчивых особенностях личности, которые формируются и проявляются в деятельности и взаимодействии с окружающими, позволяет прогнозировать поведение человека. Точность прогноза профессиональной успешности с использованием характерологических тестов составляет около 40%. В психодиагностических батареях, разработанных для целей профотбора временные затраты на проведение характерологических методик, составляют 60 - 80%. Представляем описание ряда характерологических методик, успешно зарекомендовавших себя при использовании в целях профотбора для самых различных видов профессий. Это:

- личностный опросник Кэттелла;
- Калифорнийский личностный опросник (СРІ);
- стандартизованный метод исследования личности (СМИЛ) - одна из русскоязычных версий Миннесотского многофакторного личностного опросника (ММРІ);
- тест "уровень субъективного контроля" (УСК);
- тест Майерс-Бригс (МВТІ).

Содержание практических занятий

Опросник "Шестнадцать личностных факторов" (16-РF)

Калифорнийский личностный опросник (СРІ)

Вариант Ф.Б. Березина - ММИЛ состоит из 377 утверждений. СМИЛ (вариант Л.Н. Собчик) содержит 566 утверждений.

Локус контроля, рассматриваемый Дж. Роттером

Тест-опросник МВТІ (типологический личностный опросник Майер-Бригс)

Тема 7. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей)

Содержание лекционного курса

Среди специалистов по профессиональному отбору бытует мнение, что не существует такой сложной профессии, в которой уровень интеллекта не был бы положительно связан с профессиональной успешностью. И действительно, по имеющимся в литературе данным, точность прогноза профессиональной успешности при помощи тестов способностей составляет 50 - 60 %. Этот показатель выше лишь у "центра оценки" - до 80 %. Технология

"центра оценки" помимо психодиагностических методик включает в себя специальные задания (например, групповые упражнения), позволяющие наблюдать за реальным поведением испытуемого в социально ответственных ситуациях. Тесты способностей условно можно разделить на две большие группы:

- тесты, позволяющие оценить общий уровень интеллектуального развития (так называемый, g-фактор). Примером могут служить прогрессивные матрицы Равена;
- тесты, описывающие структуру интеллекта по нескольким шкалам. Примерами подобных методик являются краткий отборочный тест (КОТ), интеллектуальный тест Векслера, интеллектуальный тест Амтхауэра.

В условиях дефицита времени, сопровождающего реальную кадровую работу, широкое распространение получили те тесты, которые при неплохой точности требуют не более получаса на проведение.

Содержание практических занятий

Тест интеллекта, предназначенный для измерения уровня интеллектуального развития (предложен Л. Пенроузом и Дж. Равеном в 1936 г.).

Психодиагностический тест умственных способностей (Краткий отборочный тест (КОТ))

Тема 8. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности

Содержание лекционного курса

Для оценки уровня профессиональной компетентности специалистов используются методики, включающие в себя задания, которые либо имитируют действия (операции), систематически встречающиеся в реальной профессиональной деятельности, либо требуют конкретных знаний в данной профессиональной области. Некоторые методики этого типа помимо перечисленных параметров измеряют психологические профессионально важные качества, связанные с профессиональной успешностью в данной работе. Их можно рассматривать как диагностические комплексы, снимающие необходимость дополнительного психологического тестирования при первичном отсеке кандидатов.

Широкое распространение получили тесты для оценки профессионализма менеджеров.

Организационный тест (Оргтест). Представляет собой письменное упражнение, моделирующее процесс работы управленца с разноплановой письменной информацией, принятие решений на ее основе и проектирование их реализации. Цель: определение стиля работы менеджера с информацией, его интеллектуальной продуктивности, навыков обобщения, классификации и систематизации, а также способности к планированию, уровня мотивации достижения, стрессоустойчивости (в сочетании с другими процедурами), организаторских способностей.

Тест элементарных управленческих знаний. Разработан Агентством "Гуманитарные технологии". Состоит из 140 заданий с тремя вариантами ответов.

Методика "Секретарь" Разработана Агентством "Гуманитарные технологии" для профотбора офис-менеджеров и секретарей. Состоит из 120 заданий, позволяющих получить общую оценку профпригодности кандидата к данной группе профессии.

Методика "Коммерческий агент" Разработана Агентством "Гуманитарные технологии" для профотбора коммерческих агентов. Включает в себя 100 заданий, которые позволяют получить профиль кандидата по следующим шкалам: интеллект; коммуникабельность; стрессоустойчивость; добросовестность; исполнительность.

Содержание практических занятий

Оргтест

Тест элементарных управленческих знаний

Методика "Секретарь"

Методика "Коммерческий агент"

Тема 9. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования

Содержание лекционного курса

Любые правила имеют право на существование лишь тогда, когда они позволяют достичь каких-то реальных целей. Главная цель психодиагностического обследования - получение

максимально полной, достоверной и значимой, с точки зрения принятия кадровых решений, информации о психологических особенностях и ресурсах человека. Любой, даже очень хороший тест, будет работать лишь в том случае, если Вы создадите испытуемому соответствующие условия для самораскрытия.

Содержание практических занятий

Основные правила, для создания благоприятной психологической атмосферы, снижения напряженности у испытуемого и получения достоверного результата при тестировании.

Тема 10. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики

Содержание лекционного курса

Существенное влияние на результат психодиагностической работы оказывают многочисленные субъективные факторы.

Первая группа субъективных факторов, влияющих на результаты диагностической работы, связана с профессиональным мировоззрением специалиста.

Вторая группа субъективных факторов, влияющих на работу психолога, связана с его индивидуально-психологическими особенностями. Существует оправданное мнение, что в профессиях типа "человек- человек" важнейшую роль играет личность специалиста.

Третья группа субъективных факторов, оказывающих влияние на результаты психодиагностики, связана с профессиональной ролью психодиагноста. И определяется уровнем технологической оснащенности, т.е. уровнем владения психодиагностическими инструментами и их возможностями в предоставлении необходимой для эффективной кадровой работы информации. Кроме того, профессиональная роль диагноста зависит от его места в структуре деятельности всего кадрового подразделения.

Содержание практических занятий

Какое влияние оказывает профессиональная среда на систему ценностей и убеждений специалиста

Психологические качества, повышающие профессиональную эффективность психодиагноста (мотивационно-ценностные особенности, характерологические качества, способности, темперамент)

Ряд параметров, которые имеет смысл учитывать при подборе кандидата на должность психодиагноста.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Психодиагностика в управлении персоналом» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

| Наименование темы | Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение | Формы самостоятельной работы | Учебно-методическое обеспечение | Форма контроля |
|--|--|--|--|-----------------------|
| Тема 1. Проблема изучения персонала организации. | Цели оценки в управлении персоналом. Методы оценки. Методы исследования личности | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Опрос, доклад |
| Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. | Определение кадровой психодиагностики. Требования, предъявляемые к методикам, направленным на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации | Литература к теме, работа с интернет источниками | Коллоквиум, доклад |
| Тема 3. Основные понятия психодиагностики | Работа с дефинициями: - прогностическая валидность - содержательная - надежность - нормальное распределение - корреляционный анализ - факторный анализ | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Опрос, доклад |
| Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека | Концепции личности как основа структуры теста. Подходы к изучению индивидуально-психологических особенностей человека: конституциональный, факторный, блочный, мотивационно-динамический. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Коллоквиум, доклад |
| Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности | Методика предназначена для исследования психического темпа, объема внимания и утомляемости (таблицы Шульте). Тест для оценки концентрации внимания (цифровой тест Грюнбаума). Методика "10 слов" | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Опрос, доклад |

| | | | | |
|--|---|---|--|--------------------|
| Тема 6. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей | Стандартизованный метод исследования личности (СМИЛ) - одна из русскоязычных версий Миннесотского многофакторного личностного опросника (ММРІ). Тест "уровень субъективного контроля" (УСК). Тест Майерс-Бригс (МВТІ). | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Коллоквиум, доклад |
| Тема 7. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) | Тест интеллекта, предназначенный для измерения уровня интеллектуального развития (предложен Л. Пенроузом и Дж. Равеном в 1936 г.). Психодиагностический тест умственных способностей (Краткий отборочный тест (КОТ)) | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Опрос, доклад |
| Тема 8. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности | Система регулирования трудового поведения и цели его изучения. Сущность и структура мотивов трудового поведения. Интерес как осознанная потребность. | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Коллоквиум, доклад |
| Тема 9. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования | Тест элементарных управленческих знаний. Методика "Секретарь". Методика "Коммерческий агент". | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Опрос, доклад |
| Тема 10. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики | Психологические качества, повышающие профессиональную эффективность психодиагноста (мотивационно-ценностные особенности, характерологические качества, способности, темперамент) Ряд параметров, которые имеет смысл учитывать при подборе кандидата на должность | Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации. | Литература к теме, работа с интернет источниками | Опрос, доклад |

| | | | | |
|--|-------------------|--|--|--|
| | психодиагностика. | | | |
|--|-------------------|--|--|--|

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

| № п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Шкала и критерии оценки, балл | Критерии оценивания компетенции |
|-------|----------------------------------|--|--|---|
| 1. | Опрос | Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала | «Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала. | ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4 |
| 2 | Доклад-презентация | Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint | «5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему | ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4 |
| 3 | Коллоквиум | Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы | «Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании | ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4 |

| | | | | |
|---|--------------|---|--|------------------------------------|
| | | | основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала. | |
| 4 | Тестирование | <p>Тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов | <p>«отлично» - процент правильных ответов 80-100%;</p> <p>«хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%;</p> <p>«удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%;</p> <p>«неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.</p> | ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4 |

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

| № | Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций | Процедура оценивания | Шкала и критерии оценки, балл |
|----|---|---|---|
| 1. | <p>Экзамен - ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4</p> | <p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.</p> | <p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p> |

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

6.3.1.1. Опрос и коллоквиум по темам курса.

Тема 1. Проблема изучения персонала организации.

Место кадрового менеджмента в управлении.

Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура

Цели оценки в управлении персоналом

Методы оценки

Методы исследования личности

Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития.

Определение кадровой психодиагностики.

Требования, предъявляемые к методикам, направленным на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности.

Краткий очерк истории развития психодиагностики.

Тема 3. Основные понятия психодиагностики

Базовые понятия в психодиагностике:

–тест психологический

–тестовая батарея

–черта психологическая

–шкала тестовая.

–валидность

–прогностическая валидность

–содержательная

–надежность

–нормальное распределение

–корреляционный анализ

–факторный анализ

Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека

Концепции личности как основа структуры теста

Подходы к изучению индивидуально-психологических особенностей человека: конституциональный, факторный, блочный, мотивационно-динамический.

Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности

Что представляет собой тест Крепелина

Методика предназначена для исследования психического темпа, объема внимания и утомляемости (таблицы Шульте).

Тест для оценки концентрации внимания (цифровой тест Грюнбаума)

Методика "10 слов"

Тема 6. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей

Опросник "Шестнадцать личностных факторов" (16-PF)

Калифорнийский личностный опросник (CPI)

Вариант Ф.Б. Березина - ММИЛ состоит из 377 утверждений. СМИЛ (вариант Л.Н. Собчик) содержит 566 утверждений.

Локус контроля, рассматриваемый Дж. Роттером

Тест-опросник MBTI (типологический личностный опросник Майер-Бриггс)

Тема 7. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей)

Тест интеллекта, предназначенный для измерения уровня интеллектуального развития (предложен Л.Пенроузом и Дж. Равеном в 1936 г.).

Психодиагностический тест умственных способностей (Краткий отборочный тест (КОТ))

Тема 8. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности

Оргтест

Тест элементарных управленческих знаний

Методика "Секретарь"

Методика "Коммерческий агент"

Тема 9. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования

Основные правила, для создания благоприятной психологической атмосферы, снижения напряженности у испытуемого и получения достоверного результата при тестировании.

Тема 10. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики

Какое влияние оказывает профессиональная среда на систему ценностей и убеждений специалиста

Психологические качества, повышающие профессиональную эффективность психодиагноста (мотивационно-ценностные особенности, характерологические качества, способности, темперамент)

Ряд параметров, которые имеет смысл учитывать при подборе кандидата на должность психодиагноста.

6.3.1.2. Примерные темы докладов

1. Методы определения психологической готовности персонала к трудовой деятельности.
2. Основные тенденции развития психодиагностики.
3. Психодиагностика межличностных отношений в коллективе.
4. Понятие «тест». Достоинства и недостатки тестов.
5. Проективные методы: общее понятие и история.
6. Этические аспекты психодиагностики.
7. Наблюдение как метод психологической диагностики.
8. Место и значение психодиагностики в работе персонала.
9. Проблема одаренности и ее диагностика.

6.3.1.3. Примерные темы рефератов

1. Принципы и задачи психодиагностики в управлении персоналом
2. История развития психологической диагностики.
3. Психодиагностика как наука и психодиагностика как практическая деятельность.
4. Классификация психодиагностических методик.
5. Требования к построению и проверке психодиагностических методик.
6. Методы изучения и оценка интеллекта персонала.
7. Методы изучения и оценка воображения и фантазии у персонала.
8. Проективные методы исследования личности персонала.
9. Диагностика и оценка сферы общения персонала.

6.3.1.4. Перечень вопросов для подготовки к контрольному срезу

Тема 1. Проблема изучения персонала организации.

Место кадрового менеджмента в управлении.

Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура

Цели оценки в управлении персоналом

Методы оценки

Методы исследования личности

Тема 2. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития.

Определение кадровой психодиагностики.

Требования, предъявляемые к методикам, направленным на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности.

Краткий очерк истории развития психодиагностики.

Тема 3. Основные понятия психодиагностики

Базовые понятия в психодиагностике:

- тест психологический
- тестовая батарея
- черта психологическая
- шкала тестовая.
- валидность
- прогностическая валидность
- содержательная
- надежность
- нормальное распределение
- корреляционный анализ
- факторный анализ

Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека

Концепции личности как основа структуры теста

Подходы к изучению индивидуально-психологических особенностей человека: конституциональный, факторный, блочный, мотивационно-динамический.

Тема 5. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности

Что представляет собой тест Крепелина

Методика предназначена для исследования психического темпа, объема внимания и утомляемости (таблицы Шульце).

Тест для оценки концентрации внимания (цифровой тест Грюнбаума)

Методика "10 слов"

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» проводится в форме экзамена.

6.3.2.1. Типовые вопросы к экзамену

1. История психодиагностики. Развитие психодиагностики в России.
2. Тест Д. Векслера: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
3. Этические нормы и правила психодиагностики. Требования к пользователям-смежникам психодиагностических методов.
4. 16 ЛФ Р.Кетелла: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
5. Составные части теста и требование к ним.
6. Тест Гудинаф-Харриса «Рисунок человека»: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
7. Процедура тестирования. Этапы психодиагностического обследования.
8. Тест Р. Кетелла «Культурно свободный»: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.
9. Надежность и ошибка измерений. Виды надежности. Факторы, влияющие на

надежность.

10. Проективные методы. Рисуночный тест «Моя семья» идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

11. Валидность. Виды валидности. Как осуществить проверку валидности теста.

12. Проективные методы. Рисуночные тесты «Моя семья» и «Мой учитель»: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

13. Какие сведения должны быть в руководстве теста о процедуре применения теста.

14. Тест Равенна и тест Домино 48: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

15. Какими сведениями должно быть снабжено руководство теста о процедуре обработки и интерпретации тестовых результатов.

16. Тест ШТУР: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

17. Различные виды классификаций психодиагностических методов.

18. ТЮФ: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

19. Объем выборки. Объем минимальной выборки. Показать алгоритм создания репрезентативной выборки.

20. Тест Люшера: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки. Применение теста Люшера в варианте А.М. Эткинда.

21. Современное использование психодиагностических методов.

22. Тест ТАТ: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

23. Объективные и субъективные факторы влияющие на процедуру тестирования.

24. Тест Амтхауэра: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

25. Семантический дифференциал Осгуда: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки. Анкеты, классификация анкет. Анкетирование, создание анкет. Составление опросника: процедура и требования. Составление опросника: проверка объективности сформулированных вопросов.

27. Тест руки "Hend - test" идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

28. Проективные методы. Тест Роршаха. Совместный тест Роршаха. идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

28. Проективные методы. Рисуночный тест «ДДЧ»: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

29. Проективные методы. Рисуночный тест «Несуществующее животное»: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

30. Проективные методы. Тест незаконченных предложений: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

31. Проективные методы. Тест ДАТ: идея, области применения, проведение, обработка, достоинства и недостатки.

32. Диагностика межличностных отношений.

33. Диагностика психических состояний человека.

34. Психодиагностика направленности личности.

35. Психодиагностика индивидуальных и типологических особенностей человека.

36. Психодиагностика особенностей характера. Диагностика акцентуаций характера.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля

осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включенности в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» проводится в соответствии с учебным планом в 4 курсе в 7 семестре для очной формы обучения, на 4 курсе в 8 семестре для очно-заочной формы обучения, на 5 курсе в 9 семестре для заочной формы обучения в виде экзамена для всех форм обучения в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала,

предусмотренного данной рабочей программой.

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

а) основная учебная литература:

1. Емельянцева Н.В. Служба управления персоналом. Ч.1 : учебное пособие в 2-х частях / Емельянцева Н.В.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Емельянцева Н.В. Служба управления персоналом. Ч.2 : учебное пособие в 2-х частях / Емельянцева Н.В.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Разомазова А.Л. Психодиагностика в управлении персоналом. Психодиагностические методики : методические указания / Разомазова А.Л.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 34 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99161.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная учебная литература:

1. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / Елкин С.Е.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/100164.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/100164>
2. Кузьминов А.В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Кузьминов А.В.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Семенова В.В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В.. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/107831.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89498.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

| Вид деятельности | Методические указания по организации деятельности студента |
|-------------------------|--|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в |

| | |
|------------------------|--|
| | материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. |
| Практические занятия | Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др. |
| Индивидуальные задания | Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. |
| Самостоятельная работа | Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить |

| | |
|------------|--|
| | <p>индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе. |
| Опрос | <p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p> |
| Коллоквиум | <p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу. <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о качестве лекционного материала; • о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения; |

| | |
|--------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • о степени эрудированности учащихся; • о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы; • о недостатках самостоятельной проработки материала; • о своем умении излагать материал; • о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения. <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p> |
| Тестирование | <p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов. <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «отлично» – более 80% ответов правильные; - «хорошо» – более 65% ответов правильные; - «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные. <p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p> |

| | |
|------------------------------|--|
| <p>Подготовка к экзамену</p> | <p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче экзамена по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен. При подготовке к сдаче экзамена обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к экзамену, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к экзамену включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) экзамена. <p>Для успешной сдачи экзамена по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; • семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на экзамене; • готовиться к экзамену необходимо начинать с первой лекции и первого семинара. |
|------------------------------|--|

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от

26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>

8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>

9. www.minfin.ru Сайт Министерства финансов РФ

10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики

11. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)

12. www.cbr.ru Сайт Центрального Банка Российской Федерации

13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи

14. www.fcsn.ru Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)

15. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)

16. www.expert.ru Электронная версия журнала «Эксперт»

17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»

2. Информационно-справочная система «LexPro»

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>

4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|-------|--|---|-------------------------|
| 1. | Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954. | Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5 | 01.09.2021 |
| 2. | | | |
| 3. | | | |