Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор
_____ Иванов А.Г.
«29» ____мая____ 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.10 «Психодиагностика в управлении персоналом»

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность__38.03.03. «Управление персоналом» *(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация_Управление профессиональным развитием персонала

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки ___прикладная_____

(академическая /прикладная)

Форма обучения _____очная_____

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника _____бакалавр_____

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):



_Л.В. Тхагалижокова, преподаватель_____

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № __11____ «__22__»___апреля 2015 г.



Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

фамилия, инициалы

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № __11____ «__22__»___апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 06 от 30 апреля 2015 г.



Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:
Женетль А.С. - начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС».

Орел А.А. - доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель – знакомство студентов с инструментами психодиагностики мотивационной сферы личности, методами деловой оценки персонала при найме; со способами диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

1.2 Задачи дисциплины.

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач:*

- дать знания об основных инструментах диагностики компетенций и мотивации;
- овладение методами деловой оценки персонала при найме;
- изучение способов диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации;
- овладение способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Психодиагностика в управлении персоналом» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Изучение дисциплины базируется на знаниях студентами следующих дисциплин: психология, социальная психология, методология социальных исследований, статистика, основы управления персоналом, подбор персонала, прикладная информатика, вероятностные методы в управлении. Дисциплина нужна для освоения последующих дисциплин учебного плана: мотивация и стимулирование трудовой деятельности, оплата труда персонала, обучение и развитие персонала, информационные технологии управления персоналом

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение дисциплины позволяет сформировать у студента следующие компетенции: ПК-3, ПК-8, ПК-33

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	применять методы деловой оценки персонала при найме	методами деловой оценки персонала при найме
	ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	Умеет анализировать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	Владеет навыками анализа основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе

	ПК-33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	теоретических аспектов самоуправления, вопросов профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Управлять своими состояниями, применять методы профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	навыками самоуправления и самостоятельного обучения

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. 108 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		_6	___		
Аудиторные занятия (всего)	58	58			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	36	36			
Иная контактная работа:	-	-			
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	49,8	49,8			
В том числе:					
Курсовая работа	-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала	10	10			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	20	20			
Реферат					
Эссе					
Подготовка к текущему контролю	19,8	19,8			
Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)					
Общая трудоемкость час	108	108			
в том числе контактная работа	58,2	58,2			
зач. ед.	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре *(очная форма)*

	Наименование разделов	Количество часов		
		Всего	Аудиторная работа	Вне-аудиторная работа

			Л	ПЗ	ЛР	
	2	3	4	5	6	7
1	Основны разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала, методов деловой оценки персонала при найме. Теоретические основы психодиагностики компетенций и мотивации.	16	2	4		10
2	Психометрические основы психодиагностики	22	4	8		10
3	Навыки самоуправления и самостоятельного. Предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Психодиагностика компетенций	22	4	8		10
4	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Психодиагностика мотивационной сферы личности	22	4	8		10
5	Психодиагностика мотивационной среды организации	21,8	4	8		9,8
	Итого по дисциплине:		18	36		49,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары,ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основны разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала, методов деловой оценки персонала при найме. Теоретические основы психодиагностики компетенций и мотивации.	Виды психодиагностических методик, классификации основных психодиагностических инструментов. Виды психодиагностических ситуаций и задач.	Интерактивные задания; Групповая дискуссия
2	Психометрические основы психодиагностики	Виды и уровни измерения. Процедуры проверки надежности. Некоторые процедуры проверки валидности теста.	Интерактивные задания
3	Навыки самоуправления и самостоятельного. Предупреждение и	Работа с профилями компетенций.	

	профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Психодиагностика компетенций		
4	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Психодиагностика мотивационной сферы личности	Методики диагностики мотивационной сферы личности.	Интерактивные задания
5	Психодиагностика мотивационной среды организации	Методы и инструменты диагностики мотивационной среды организации.	Интерактивные задания; Групповая дискуссия

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основны разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала, методов деловой оценки персонала при найме. Теоретические основы психодиагностики компетенций и мотивации.	Специфика психологической диагностики компетенции и мотивации в управлении персоналом	Доклады; сообщения по темам; Интерактивные задания;
2	Психометрические основы психодиагностики	Репрезентативность тестовых норм.	Доклады, сообщения по теме Интерактивные задания;
3	Навыки самоуправления и самостоятельного. Предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Психодиагностика компетенций	Правила подбора диагностических инструментов с учетом специфики профиля компетенций для конкретной должности	Сообщения по темам Интерактивные задания;
4	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Психодиагностика	Специфика диагностики трудовой мотивации. Инструменты диагностики трудовой мотивации	Сообщения по темам; Интерактивные задания;

	мотивационной сферы личности		
5	Психодиагностика мотивационной среды организации	Практика подбора диагностических инструментов с учетом конкретных управленческих задач	Интерактивные задания;

2.3.3 Лабораторные занятия.

Не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018 г.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	
6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

–в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа,
– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются:

лекция-визуализация, проблемная лекция, деловая и ролевая учебная игра, метод малых групп, разбор практических задач и кейсов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Распределение интерактивных часов по разделам дисциплины:

№	Наименование разделов	Интерактивные часы
1	2	3
1.	Основны разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала, методов деловой оценки персонала при найме. Теоретические основы психодиагностики компетенций и мотивации.	8
2.	Психометрические основы психодиагностики	4
3.	Навыки самоуправления и самостоятельного. Предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Психодиагностика компетенций	4
4.	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Психодиагностика мотивационной сферы личности	4
5.	Психодиагностика мотивационной среды организации	4
	Всего часов	24

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Контрольные вопросы для подготовки к практическим занятиям

1. Понятие компетенции. Профиль компетенций, его формирование.
2. Подбор инструментов для диагностики конкретных компетенций.
3. Правила подбора диагностических инструментов с учетом специфики профиля компетенций для конкретной должности
4. Диагностика мотивационной сферы личности. Прямые методы, личностные опросники и проективные методы.
5. Список личностных предпочтений А. Эдвардса (EPPS).
6. Тест-опросник для измерения потребности в достижениях Орлова Ю.М

7. Опросник для измерения результирующей тенденции мотивации достижения (RAM) А. Мехрабиана
8. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Элерса
9. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Элерса
10. Мульти-Мотив- Тест (ММТ) Х. Шмальт, К. Соколовски
11. Мотивация успеха и боязнь неудачи (МУН) А.А. Реана
12. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича
13. Специфика диагностики трудовой мотивации. Общая характеристика методов.
14. Инструменты диагностики трудовой мотивации
15. «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин
16. Методика диагностики трудовой мотивации И. Г. Кокурина
17. Методика диагностики типов трудовой мотивации В.Герчикова
18. Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (тест Потемкиной)
19. Диагностика мотивационной среды организации. Общая характеристика методов.
20. Тест оценки мотивации организационного поведения
21. Опросники для определения уровня удовлетворенности работой
22. Методики диагностики уровня лояльности сотрудников к организации.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные аспекты разработки и внедрения требований к должностям; не умеет проводить анализ критериев подбора, расстановки, основ найма персонала; не владеет навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.

«зачтено» -имеет общие знания о разработке и внедрении требований к должностям; способен анализировать критерии подбора, расстановки, основ найма персонала; может разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.

ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; не знает принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

«зачтено» - знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; имеет адекватное представление о принципах диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные характеристики самоуправления и самостоятельного обучения; не знает современные подходы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

«зачтено» - имеет системные представления об основных характеристиках самоуправления и самостоятельного обучения; имеет общие представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

1. Виды психодиагностических методик, классификации основных психодиагностических инструментов.
2. Виды психодиагностических ситуаций и задач.
3. Специфика психологической диагностики компетенции и мотивации в управлении персоналом.
4. Виды и уровни измерения.
5. Процедуры проверки надежности теста.
6. Некоторые процедуры проверки валидности теста.
7. Репрезентативность тестовых норм.
8. Работа с профилями компетенций. Методы диагностики компетенций.
9. Правила подбора диагностических инструментов с учетом специфики профиля компетенций для конкретной должности.
10. Обзор и общая характеристика методик диагностики мотивационной сферы личности
11. Специфика диагностики трудовой мотивации. Общая характеристика инструментов диагностики трудовой мотивации.
12. Обзор методов и инструментов диагностики мотивационной среды организации.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные аспекты разработки и внедрения требований к должностям; не умеет проводить анализ критериев подбора, расстановки, основ найма персонала; не владеет навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.

«зачтено» -имеет общие знания о разработке и внедрении требований к должностям; способен анализировать критерии подбора, расстановки, основ найма персонала; может разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.

ПК-30 знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; не знает принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

«зачтено» - знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; имеет адекватное представление о принципах диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

ПК-33 владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные характеристики самоуправления и самостоятельного обучения; не знает современные подходы предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

«зачтено» - имеет системные представления об основных характеристиках самоуправления и самостоятельного обучения; имеет общие представления о современных подходах предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Практическое задание: Проведение диагностики (индивидуальной или групповой) с применением одного из освоенных инструментов.

Предоставление отчета по схеме:

- Краткая характеристика методики.

- Краткая характеристика выборки или респондента
- Результаты диагностики (протокол)
- Рекомендации по результатам диагностики

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

5.1 Основная литература:

1. Хинканина, А.Л. Психодиагностика : учебное пособие / А.Л. Хинканина ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. - 80 с. : схем., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8158-1738-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459524(18.09.2018).
2. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебное пособие для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. - Москва : Прометей, 2018. - 541 с. : ил. - ISBN 978-5-906879-70-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483174 (18.09.2018).
3. Абрамова, Г.С. Психологическое консультирование: теория и практика : учебное пособие для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. - Москва : Прометей, 2018. - 362 с. : ил. - ISBN 978-5-906879-71-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483175 (18.09.2018).

5.2 Дополнительная литература:

1. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2001.
2. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. – СПб.: Речь, 2002. 439 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
4. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – 2е изд., перераб., доп. – СПб.: Питер, 2000.
5. Гаврилова Е.В., Лузаков А.А., Психодиагностика: Учеб.-метод. пособие. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.
6. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – 2-е изд., доп.– СПб.: Питер, 2000.
7. Психологическая диагностика: Учебник для вузов / Под ред. М.К. Акимовой, К.М. Гуревича. 3-е изд. – СПб., Питер, 2003.
8. Гаврилова Е.В. Возможности и ограничения психологического тестирования при отборе и оценке персонала // От эффективного управления человеческими ресурсами к эффек-тивной работе организации: материалы научно-практической конференции / Под. ред. А.А. Лузакова и др. Краснодар, 2008. С. 10-13.
9. Венгер А.Л. Психологические рисуночные тесты: Иллюстрированное руководство. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003.
10. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. (Главы 3, 4).
11. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2000. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта: МПСИ, 2000.(Гл.8).
12. Квале С. Исследовательское интервью. – М.: Смысл, 2003.
13. Крегер П., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи в работе. – М.: Персей, Вече, АСТ, 1995.
14. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984.
15. Лузаков А.А. Личность как субъект познания: категоризация при восприятии другого человека. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2007. (Гл.3, 5, 6)
16. Лузаков А.А. Дифференциальная психология: Материалы к курсу. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004. (Гл. 2, 3, 6, 7)

17. Люссато А. Тесты по подбору персонала / Пер. с франц. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Издательский дом "Нева". – 2002.
18. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. М., 1999.
19. Проективная психология. М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. Психологические типологии: Пособие для менеджеров и практических психологов/Под ред. Ю.П.Платонова. – СПб.: Речь, 2004.
20. Психодиагностика : учебник для вузов / Бурлачук, Леонид Фокич ; Л. Ф. Бурлачук. - 2-е изд., перераб. и доп. - СПб. [и др.] : ПИТЕР, 2010. - 379 с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр. : с. 345-374 . - ISBN 9785911808419.
21. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д., Шило С.И. и др. Управление персоналом. Ростов н/Д: Феникс, 2001. (Глава 4).
22. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004..

Сборники психодиагностических методик

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Спб.: Питер, 2000. (Приложение 4. С. 363-480). Леонтьев Д.А. Тематический апперцептивный тест. М.: Смысл, 1998.
2. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб.: Питер, 2000.
3. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд. /Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. –СПб.: Изд-во СПб. ун-та, Издательский дом «Питер», 2001.
4. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Ред.-составитель Райгородский Д.Я. Самара: Изд. дом БАХРАХ, 1998.
5. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. М: Ин-т прикладной психологии, 2000.
6. Туник Е.Е. Психодиагностика творческого мышления. Креативные тесты. – СПб.: Изд- во "Дидактика Плюс", 2002.
7. Шапарь В.Б. Практическая психология. Инструментарий. Ростов н/Д, 2004.

5.3. Периодические издания:

– Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.top-personal.ru.

– Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (http://www.kadrovik.ru)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (http://www.pro-personal.ru/).

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

– портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" (aup.ru).

– мониторинг рынка труда (http://www.hrmonitor.ru/).

– журнал «Работа с персоналом» (http://www.hr-journal.ru/).

– Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.zarplata. com

– Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.

– информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohranatruda.ru.

– «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.

– журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.vgss.ru.

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

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

– доступом к рабочей программе дисциплины;

– к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Вестник психосоциальной и коррекционной реабилитационной работы», «Социальная педагогика», «Социальная работа», «Работа социального педагога в школе и микрорайоне», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - http://www.biblioclub.ru

Электронная библиотечная система издательства "Лань" - http://e.lanbook.com/

Электронная библиотечная система "Айбукс"- http://ibooks.ru/

Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных- http://www.scopus.com/

Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru

Московский Фонд Карнеги - http://www.carnegie.ru

Научная электронная библиотека (НЭБ)- http://www.elibrary.ru/

Коллекция научных электронных журналов издательства Sage- http://online.sagepub.com

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются

преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - http://www.biblioclub.ru

Электронная библиотечная система издательства "Лань" - http://e.lanbook.com/

Электронная библиотечная система "Айбукс"- http://ibooks.ru/

Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных- http://www.scopus.com/

Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru

Московский Фонд Карнеги - http://www.carnegie.ru

Научная электронная библиотека (НЭБ)- http://www.elibrary.ru/

Коллекция научных электронных журналов издательства Sage- http://online.sagepub.com

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Образовательный процесс организуется на факультете Управления и психологии. В составе используемых площадей имеются 5 аудиторий для лекционных и практических занятий, 3 компьютерных классов, 4 мультимедийные аудитории с выходом в Интернет библиотека, включающая читальные залы, конференц-зал.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

Для проведения лекционных и семинарских занятий по данному курсу (показ презентаций) необходим ноутбук и проектор.