

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.

подпись

2017г.

## 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 Общий профиль  
*(наименование направленности (профиля) специализации)*

Программа подготовки прикладная  
*(академическая /прикладная)*

Форма обучения очная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Квалификация (степень) выпускника бакалавр  
*(бакалавр, магистр, специалист)*

Краснодар 2017



## 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 умением 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 умением 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 профилактики 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 трудоёмкость час	108	108			
в том числе контактная работа зач. ед.	58,2	58,2			
	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	Основные 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
	<i>Итого по дисциплине:</i>		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	Основные 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	Основные 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.	Основные 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.

#### 4.1 Фонд 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 приступить 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. Анастаси 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 эффективной 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. Креггер 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/](http://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](http://chelt.ru)).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aur.ru](http://aur.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](http://www.gks.ru).
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://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](http://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 соответствии 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](http://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.