

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по работе с филиалами
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
А.А.Евдокимов

08 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Психодиагностика в управлении персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2017

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 составила:

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин



Рабочая программа дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социально-гуманитарных дисциплин

протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента

протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 1 «28» августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН

«Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Моц А.Н. канд. псих. наук, доцент, кафедры социальной психологии НЧНОУ ВО «АГСИ»

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Тихорецке

1 Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Основной целью дисциплины является подготовка студентов к эффективному решению психодиагностических задач в сфере управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины.

- обеспечить формирование теоретико-методологических основ психодиагностики;
- познакомить с многообразием психодиагностических методов и методик в управлении персоналом;
- сформировать навыки психодиагностического процесса обследования персонала, обработки, анализа результатов и формирования психодиагностического заключения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

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

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных компетенций (ОК)

Коды компетенции	Результаты освоения ООП содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
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	Знать: - основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации. Уметь: - теоретические основы психодиагностической деятельности, ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала. Владеть: - способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом. - навыками предоставления психодиагностической информации;
ПК- 30	Знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и	Знать: - основные факторы, способствующие развитию стрессовых и конфликтных ситуаций; - место и роль психодиагностики в процессе управления конфликтами и стрессами. Уметь:

	стрессами в организации и умением применять их на практике	- подбирать технологии снятия напряжения во время стресса к соответствующей ситуации - прогнозировать по результатам психодиагностики модели поведения людей в конфликтных ситуациях. Владеть: - методами психодиагностики, используемыми в управлении конфликтами и стрессами.
ПК-33	Владением навыкам самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.	Знать: -отечественный и зарубежный опыт в области развития психодиагностики профессиональной деятельности в контексте решения проблем самоуправления и самостоятельного обучения Уметь: - анализировать влияния различных психофизиологических состояний на работоспособность и самоуправление и транслировать их своим коллегам; - обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации. Владеть: – готовностью транслировать своим коллегам навыки самоуправления и самостоятельного обучения. - навыками разрешения проблем в пеще 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 ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		6	7		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10	4	6		
Занятия лекционного типа	4	4			
Лабораторные занятия	-	-			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	-	6		
	-	-			
Иная контактная работа:	0,2				
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2		0,2		
Самостоятельная работа, в том числе:	94	32	62		
Курсовая работа	-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала	23	8	15		
Анализ научно-методической литературы	24	8	16		

Реферат, эссе		23	8	16		
Подготовка к текущему контролю		24	8	15		
Контроль:						
Подготовка к зачету		3,8	-	3,8		
Общая трудоемкость	час.	108	36	72		
	в том числе контактная работа	10,2	4	6,2		
	зач. ед	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (заочная форма)

раз дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторна я		КСР	Внеаудиторн ая работа
			Л	ПР		
	Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении персоналом	4	1			5
	История развития психодиагностики	4		1		5
	Методологический подход в кадровой психодиагностике	8				7
	Методы исследования групповых процессов, поведения человека в группе.	10		1		7
	Индивидуальная диагностика персонала организаций	10	1			7
	Принципы подбора персонала	10		1		7
	Оценка персонала	10				7
	Использование игровых методик в диагностических целях	4		1		7
	Компьютеризация психодиагностической работы.	10	1			7
	Личность руководителя	8		1		7
	Тестирование в рамках психодиагностики	8				7
	Психодиагностика лидерства, структуры и психологического климата коллектива	6				7
	Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства	8		1		7
	Психодиагностика когнитивных и мотивационных психологических качеств персонала	7,8	1			7
	<i>Итого:</i>		4	6		94

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ разд ела	Наиме нование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Теорети ческое обоснов ание проблем психодиагност ики в управле нии персоналом	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управления персоналом: индивидуальная диагностика – наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая – уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципам работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	Реферат (Р)
2	Истори я развития психодиагност ики	Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине. Развитие психодиагностики за рубежом. Развитие психодиагностики в России. Достоинства и недостатки , ограничения психодиагностических обследований.	Реферат (Р)
3	Методо логический подход в кадровой психодиагност ике	Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения. Наблюдение, как важнейший метод социально – психологического исследования. Специфика наблюдения как научного метода, его отличие от обыденного процесса. Цели, категории, единицы наблюдения. Подготовка протоколов наблюдения. Возможности и ограничения метода. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма. Эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, формы представленности. Достоинства и недостатки методов.	Реферат (Р)

4	Методы исследования групповых процессов, поведения человека в группе.	Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т. Лири; Социометрия, Дж. Морено). Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. Проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф.Фидлер; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ, В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева). Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации», В.А. Розанова) Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления (Q-сортировка: диагностика основных тенденций поведения в реальной группе», В. Стефансон.). Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», Г.С. Никифоров; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива», Л.Г. Почебут).	Реферат (Р)
5	Принципы подбора персонала	Оценки индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию (М.А. Дмитриева). Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из	Реферат (Р)

		этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств (Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей, Т.А. Ратанова, модификация. – О.Б. Полякова). Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия», Р.Х. Исмаилов; «Опросник для оценки проявлений дезадаптации», О.Н. Родина). Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки)	
6	Оценка персонала	Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.	Реферат (Р)
7	Личность руководителя	Стиль управленческой деятельности («Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», Е.П. Ильин; «Мотив власти», Е.П. Ильин, модификация. – О.Б. Полякова; опросник Блейка-Мутона). Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. (Тест «Ваша коммуникативная установка», В.В. Бойко, «Коммуникативный минимум менеджера, Г.С. Никифоров и др.). Нервно-психическая устойчивость руководителя (Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз», В.В. Бойко). Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение (стремление к достижению успеха и состязательности, стремление к доминированию, работа «на износ» и пр. и его диагностика (методика С.Д. Положеницева и Д.А. Руднева)	Реферат (Р)

		Экспертная оценка при формировании кадрового состава.	
8	Тестирование в рамках психодиагностики	Классификация тестов. Их предназначение. Интерпретация результатов. Апробирование некоторых тестовых методик в подгруппах на практическом занятии. Расчет надежности теста. Расчет валидности теста. Правила перевода сырых баллов в стандартизированные баллы. Проверка достоверности ответов испытуемого. Методы проверки достоверности. Репрезентативность психодиагностической методики.	Реферат (Р)

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ дела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Теоретическое обоснование проблем психодиагностики и в управлении	Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. Понятие психодиагностики и ее этапы. Направления психодиагностики в управлении персоналом: индивидуальная диагностика – наем, отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности и др.; групповая – уровень развития группы, групповой сплоченности, социально-психологический климат, характер межличностных взаимоотношений, статусное и ролевое распределение в группе и пр.. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.	Устный опрос (Уо), тестирование (Т)
2	История развития психодиагностики	Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине. Развитие психодиагностики за рубежом. Развитие психодиагностики в России. Достоинства и недостатки, ограничения психодиагностических обследований.	Устный опрос (Уо)
3	Методологический подход в кадровой психодиагностике	Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения. Наблюдение, как важнейший метод социально – психологического исследования. Специфика наблюдения как научного метода, его отличие от	Устный опрос (Уо), Эссе (Э)

		обыденного процесса. Цели, категории, единицы наблюдения. Подготовка протоколов наблюдения. Возможности и ограничения метода. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма. Эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, формы представленности. Достоинства и недостатки методов.	
4	Методы исследования групповых процессов, поведения человека в группе.	Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива (Тест «Изучение межличностных отношений», Т. Лири; Социометрия, Дж. Морено). Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. Проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений («Методика оценки психологической атмосферы в коллективе», А.Ф.Фидлер; «Диагностика психологического климата в малой производственной группе», В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест) Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ, В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева). Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации», В.А. Розанова) Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления (Q-сортировка: диагностика основных тенденций поведения в реальной группе», В. Стефансон.). Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте (Тест К. Томаса). Способы преодоления, разрешения конфликтов. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», Г.С. Никифоров; «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива», Л.Г. Почебут).	Устный опрос (Уо), Эссе (Э)
5	Индивидуальная диагностика персонала организаций	Профессиональное самоопределение и профессиональный рост субъекта. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Деловая игра «Формирование модели «идеального» специалиста» Исследование мотивации профессиональной деятельности (Методика «Диагностика мотивационной структуры личности», В.Э. Мильман; «Диагностика социально-психологических	Устный опрос (Уо), Эссе (Э), тестирование (Т)

		установок личности в мотивационно-потребностной сфере», О.Ф. Потемкина). Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика. (методика Т. Эллера) Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики («Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие. Профессиональная карьера и самореализация («Якоря карьеры, Г.С. Никифоров; «Самоактуализационный тест», Ю.Е. Алешина с соавт). Прогнозирование поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации (Тест «Удовлетворенность работой», В.А. Розанова: «Оценка лояльности сотрудника организации», Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, Опросник привлекательности культуры организации, Г.С. Никифоров).	
6	Принципы подбора персонала	Оценка индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров с учетом соответствия сотрудников определенным должностным и профессиональным требованиям. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию (М.А. Дмитриева). Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из этапов интервью. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств (Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей, Т.А. Ратанова, модификация. – О.Б. Полякова). Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии	Устный опрос (Уо), Эссе (Э)

		(«Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия», Р.Х. Исмаилов; «Опросник для оценки проявлений дезадаптации», О.Н. Родина). Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки)	
7	Оценка персонала	Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.	Устный опрос (Уо)
8	Использование игровых методик в диагностических целях	Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. Подбор игровой методики. Адаптация игровой методики под критерии оценки. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, игры). Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.). Кейсовые методики. Разработка и использование оценочных кейсов. Индивидуальное и групповое решение кейсов. Использование кейсов для обучения сотрудников и диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия.	Устный опрос (Уо)
9	Компьютеризация психодиагностической работы.	Универсальное и специальное программное обеспечение. Программные психодиагностические средства. Возможности использования программного обеспечения различных типов на всех этапах психодиагностического исследования. Возможности и ограничения компьютеризованного тестирования. Программные психодиагностические средства: психодиагностическая методика и компьютерная программа. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств. Требования к реализации интерфейса пользователя, организации хранения, обработки и защиты данных, эргономическим характеристикам	Устный опрос (Уо)

		программного обеспечения.	
11	Тестирование в рамках психодиагностики	Классификация тестов. Их предназначение. Интерпретация результатов. Апробирование некоторых тестовых методик в подгруппах на практическом занятии. Расчет надежности теста. Расчет валидности теста. Правила перевода сырых баллов в стандартизированные баллы. Проверка достоверности ответов испытуемого. Методы проверки достоверности. Репрезентативность психодиагностической методики.	Устный опрос (Уо)
12	Психодиагностика лидерства, и структуры психологического климата коллектива	Теории лидерства. Теория черт, ситуативная теория лидерства, игровая теория, инструментальная теория, психоаналитическая теория лидерства. Типы лидеров и руководителей. Типы лидерства в зависимости от психосоциотипа. Психодиагностика организационных и коммуникативных качеств, лидерства. Этапы формирования коллектива. Психодиагностика структуры коллектива: социометрия, референтометрия. Социально-психологический климат коллектива и его психодиагностика. Власть, авторитет менеджера и стили управления. Классификация стилей управления, их достоинства и недостатки, психодиагностика стилей управления. Диагностика состояния социальной сферы организации, организационной культуры. Диагностика и управление производственными конфликтами и стрессами, групповыми процессами, формированием коллектива.	Устный опрос (Уо), тестирование (Т)
13	Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства	Коммуникативная компетентность. Диагностика особенностей общения, репрезентативной системы собеседника, стиля общения. Коммуникационный процесс в организации. Потоки информации в организации. Виды общения. Вербальные и невербальные средства общения. Восприятие и понимание людьми друг друга. Эмпатия и рефлексия. Ошибки в восприятии людей. Диагностика организаторских способностей. Диагностика лидерства. Диагностика стиля и типа лидерства в зависимости от психосоциотипа. Диагностика эмпатии. Деловая игра «Позиции в общении»	Устный опрос (Уо)
14	Психодиагностика	Психодиагностические методики по	Устный опрос (Уо)

агностика когнитивных и мотивационных психологических качеств персонала	выявлению когнитивных процессов : внимание, ощущения и восприятие, память. Мышление и интеллект менеджера.Виды, процессы мышления. Практическое и теоретическое мышление. Наглядно-действенное, наглядно-образное и абстрактно-логическое мышление. Творческое мышление и креативность. Теории интеллекта. Психодиагностика интеллекта, креативности, тесты интеллекта, индивидуальных стилей мышления, креативности, воображения. Психодиагностика мотивации ,структуры потребностей, установок, эмоционального состояния. Психодиагностика стрессов, депрессии, дезадаптации, психологических нарушений. Приемы психологического воздействия на потребности и мотивацию человека.	опрос (Уо)
---	--	------------

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

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

	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
	2	3
	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе

		(рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
--	--	---

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.

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.

3. Образовательные технологии.

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, дискуссия, «круглый стол».

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

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

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении.

1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом.
2. Предмет и задачи, этические принципы психодиагностики.
3. Методы психодиагностики. Требования к психодиагностическим методам.
4. Морально-этические нормы при проведении обследования.
5. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста.

Тема 2. История развития психодиагностики.

1. Возникновение психодиагностики. Шкалы Бине.
2. Развитие психодиагностики за рубежом.
3. Развитие психодиагностики в России.
4. Достоинства и недостатки, ограничения психодиагностических обследований.

Примерные тестовые задания:

По теме 1: Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении.

1. Целью дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» является:

- а) знакомство с основными теоретическими знаниями психологии;
- б) психодиагностика личностных особенностей человека;
- в) характеристика структуры предмета психологии.

2. Задачами «Психодиагностики» является:

- а) расширение объема знаний об общей психологии;
- б) знакомство с физиологическими механизмами эмоций;
- в) формирование профессионального мировоззрения на уровне представлений и начальных знаний о сущности психики человека;
- г) все ответы не верны.

3. Психодиагностика не связана с отраслью:

- а) социальной психологией,
- б) менеджментом;
- в) гидропоники.

4. Диагностика способностей строится на теории:

- а) Л. Выготского;
- б) А. Леонтьева;
- в) Б. М. Теплова.

5. Психодиагностике не принадлежит:

- а) темперамент человека;
- б) психическое свойство личности;
- в) игра.

6. Психодиагностика наиболее родственна:

- а) обучению;
- б) психокоррекции;

в) познавательным процессам.

7. Психодиагностические методы – это:

- а) система знаний;
- б) система биологических свойств;
- в) система тестов.

8. Диагностика сенсорной депривации обозначает:

- а) свойство внимания;
- б) особенность ощущения;
- в) тип мышления.

9. Диагностика ригидности мышления направлена на выявление:

- а) привычек к шаблонным решениям;
- б) глубокого погружения во внутренний мир;
- в) бредового мышления.

10. Какой из методов психодиагностики не относится к группе строгоформализованных методов

- а) беседа;
- б) тест;
- в) опросник;
- г) проективные методы

Примерные темы рефератов:

1. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
2. Профессиональная карьера и ее виды. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики.
3. Диагностика уровня удовлетворённости работой, выявление лояльности сотрудника организации.
4. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
5. Исследование особенностей групповой мотивации.
6. Психологический климат в коллективе и методики его диагностики.
7. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы
8. Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте.
9. Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы.
10. Деловые игры как форма взаимодействия персонала.
11. Стил управленческой деятельности и методики его диагностики.
12. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава.
13. Нервно-психическая устойчивость руководителя. Профессиональное здоровье менеджера.
14. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.
15. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики.
16. Профессиональное «выгорание».
17. Профессиональные деформации личности и их уровни.
18. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
19. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях
20. Конфликты и пути их решения.

Примерные темы эссе

1. Теоретические основы психодиагностики.
2. Оптимальный нравственно-психологический климат в организации.
3. Этика в психодиагностике.
5. Создание благоприятной обстановке в организации.
6. Поэтапное мотивирование персонала.
7. Правила подбора персонала.
8. Оценка и методы поощрения сотрудников.
9. Методы сплочения коллектива.
10. Условия обеспечения благоприятного климата в коллективе.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Теоретическое обоснование проблем психодиагностики в управлении
 2. История развития психодиагностики
 3. Методологический подход в кадровой психодиагностике
 4. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе
 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций
 6. Принципы подбора персонала
 7. Оценка персонала. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики.
 8. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур.
- Принципы построения психологического исследования.
9. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала
 10. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов.
 11. Использование игровых методик в диагностических целях
 12. Негативные последствия профессиональной деятельности
 13. Личность руководителя
 14. Тестирование в рамках психодиагностики
 15. Психодиагностика лидерства, структуры и психологического климата коллектива
 16. Психодиагностика коммуникативных качеств и лидерства
 17. Психодиагностика когнитивных и мотивационных психологических качества персонала
 18. Социально-психологическая диагностика социальной сферы и структуры коллектива
 19. Диагностика темперамента
 20. Психологическая диагностика конфликтов и стрессов
 21. Этика в психодиагностике
 22. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.
 23. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики.
 24. Профессиональное «выгорание».
 25. Профессиональные деформации личности и их уровни.
 26. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
 27. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях
 28. Конфликты и пути их решения.
 29. Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика.

30. Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие.

Критерии шкалы оценивания

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если компетенции полностью освоены на повышенном или достаточном уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если компетенции не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками решает практические задачи или не в состоянии их решить.

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 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 для освоения дисциплины.

5.1 Основная литература:

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов. Редактор: Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Дополнительная информация: 2-е изд., перераб. и доп. / Москва: Юнити-Дана, 2015. -561 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464

2. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие. Автор-составитель: Касимова Э.Г. / Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. - 155 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=272482

3. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата / М. К. Акимов [и др.] ; под ред. М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 301 с. — URL: <https://www.biblio-online.ru/viewer/0622DE67-725B-452A-AE1F-AA8E1BBF9B95#page/1>

5.2 Дополнительная литература

1. Основы профессиональной психодиагностики [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие. Составитель: Черная Е.Б. / Ульяновск: УлГТУ, 2014. - 262 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363454
2. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. Автор: Лисовская Н. Б., Трощинина Е. А. / Санкт-Петербург: РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. – 224 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435428
3. Психодиагностика. Теория и практика [Текст]: учебник для бакалавров / под ред. М.А. Акимовой. - 4-е изд. переаб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 631с.

5.3. Периодические издания:

1. Психологический журнал . — URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7972>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru
2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>
3. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
4. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
6. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <http://lib.mylibrary.com>
9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>
10. Электронный периодический справочник « Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям

логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Круглый стол. В современном значении выражение «круглый стол» употребляется как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется следующими особенностями: – все участники круглого стола выступают в роли процентов, т.е. должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У оппонента две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли его и поверили; – все участники обсуждения равноправны; – никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

Дискуссия. Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

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.

8.1 Перечень информационных технологий.

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>

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

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
	Групповые	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных

	(индивидуальные) консультации	консультаций
	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.