



1920

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по работе с филиалами

ФГБОУ ВО «Кубанский

государственный университет»

А.А. Евдокимов

« 31 » 08 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.07 ПСИХОДИАГНОСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Программа подготовки прикладная

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 года.

Программу составил(и):

____И.Е. Нестеренко, доцент канд.психол.наук____
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» утверждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол №_1_от_30_«августа» 2018г

Заведующий кафедрой (разработчика) Грузинская Е.И.
фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры гуманитарных дисциплин протокол № _1_от_30_«августа» 2018г

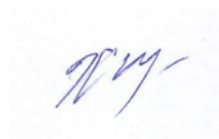
Заведующий кафедрой (выпускающей) Грузинская Е.И.
фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии филиала УГС 38.00.00 «Экономика и управление»
«_30_»__августа____2018 г. протокол № _1_

Председатель УМК



О. С. Хлусова

Рецензенты:

Директор ООО «Аверс» Е.В. Рыжкова

Начальник юридического отдела

ООО «ПортЮрСервис» А.В.Сизиков

Содержание рабочей программы дисциплины

1 Цели и задачи изучения дисциплины.	4
1.1 Цель освоения дисциплины	4
1.2 Задачи дисциплины.	4
1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.	4
2. Структура и содержание дисциплины.	8
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.	8
2.2 Структура дисциплины	9
2.3 Содержание разделов дисциплины	9
2.3.1 Занятия лекционного типа.	12
2.3.2 Занятия семинарского типа.	16
2.3.3 Занятия лабораторного типа	19
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
3. Образовательные технологии.	23
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.	24
4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.	24
4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.	39
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	40
5.1 Основная литература	40
5.2 Дополнительная литература	41
5.3. Периодические издания:	41
6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.	42
7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	43
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.	45
8.1 Перечень информационных технологий.	45
8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.	45
8.3 Перечень информационных справочных систем	45
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	46

1 Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1 Цель освоения дисциплины.

Дисциплина **Б1.В.07 «Психодиагностика в управлении персоналом»** направлена на приобретение обучающимися необходимых знаний в области психологической диагностики, способствующих повышению эффективности производственного процесса, которая обеспечивается за счет оптимальной кадровой политики с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника.

1.2 Задачи дисциплины.

Задачи изучения дисциплины вытекают из требований к результатам освоения и условиям реализации основной образовательной программы и компетенций, установленных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, Направленность (профиль) Управление персоналом.

В ходе изучения дисциплины ставятся задачи:

- 1) получение обучающимися знаний основ психодиагностики и грамотного использования их в трудовой деятельности;
- 2) изучение предмета и методов психодиагностики;
- 3) знакомство со спецификой психодиагностических задач в связи с отбором, расстановкой, адаптацией, оценкой персонала, управлением профессиональной карьерой;
- 4) составление программы психодиагностического обследования персонала на разных этапах работ с персоналом;
- 5) освоение методов психодиагностического исследования;
- 6) освоение современных психодиагностических технологий, используемых в работе с персоналом;
- 7) овладения навыками составления отчетной документации;
- 8) изучение прикладных аспектов данной дисциплины, имеющих наибольшее значение в практической работе.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психодиагностика в управлении персоналом» относится к базовой части ООП по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается на четвертом курсе.

Изучение дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» позволяет сосредоточиться на основных принципах и методах проведения диагностики организационных процессов и сотрудников организации, сформировать навыки исследовательской деятельности в управлении. Дисциплина базируется на итогах изучения следующих дисциплин учебного плана: «Основы организации труда персонала», «Основы управления персоналом», «Технологии исследований в организации», «Психология».

Дисциплина создает теоретическую и практическую основу для изучения следующих дисциплин учебного плана: «Подбор персонала», «Организация службы персонала», «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере»

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся компетенций: ОК-6, ОПК-4, ПК-4, ПК-5, ПК-23, ПК-30.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u>Знает:</u>	<u>Умеет:</u>	<u>Владеет:</u>
ОК-6 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- состояния, свойства и эмоционально-волевую сферу личности, ее индивидуальные особенности; - психотехнические приемы межличностного и группового взаимодействия в общении; - основы управления работой в коллективе; - содержание личностной, социальной и предметной составляющих рабочего процесса; - основные закономерности взаимодействия человека и общества; - особенности партнерства в деловой сфере, направленного на значимые изменения свойств, состояний, поведения и личностно-смысловых образований коллег и себя; - методы тайм-менеджмента, самоанализа и самоменеджмента; - принципы организации рабочих коллективов в выбранной сфере	- организовать работу малого коллектива, рабочей группы; - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; - быстро адаптироваться в новом коллективе и выполнять свою часть работы в общем ритме; - налаживать конструктивный диалог с коллегами различных национальностей и конфессий; - включаться во взаимодействия с другими субъектами рабочего процесса для обеспечения качественного выполнения порученного задания; - аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; - признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения; - делегировать полномочия; - управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий; - документировать	- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручения; - навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; - навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики; - способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами рабочего процесса в условиях поликультурной социальной и деловой среды; - умением играть различные социальные роли в коллективе; - способностью заменять временно отсутствующих коллег для обеспечения бесперебойного рабочего процесса

	профессиональной деятельности.	процесс создания и распределения должностных обязанностей и полномочий в выбранной сфере профессиональной деятельности	
ОПК-4 – владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	оформлять документы по вопросам связи с внешними организациями, организовывать работу с внешними организациями	навыками организации работы с внешними организациями
ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, принципы разработки и внедрения программ трудовой адаптации	применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации	навыками профессиональной ориентации, формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
ПК-5 – знание основ научной организации труда и нормирования труда, владение навыками анализа	– методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и	– анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей	– навыками анализа успешных корпоративных практик по организации

работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания, способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умения применять их на практике	напряженности труда; – методы нормирования труда; – межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; – командную работу; – формирование команды	по труду; – анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; – применять методы и принципы формирования команды	нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; – разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах; – выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда; – подготовки предложений по изменению условий труда персонала; – определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах, технологией формирования и управления команд
ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	использовать на практике основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	навыками организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-30 – знание основ возникновения, профилактики и	современные технологии социальной работы	целенаправленно и эффективно реализовывать	навыками анализа и диагностики состояния

разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	с персоналом	современные технологии социальной работы с персоналом	социальной сферы организации
---	--------------	---	------------------------------

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётные единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице. Виды текущего контроля – коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, реферат, тестовые задания. Вид промежуточной аттестации – зачет.

Вид учебной работы		Всего часов	На курсе
			4
Контактная работа, в том числе:		8,2	8,2
Аудиторные занятия (всего)		8	8
Занятия лекционного типа		2	2
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		6	6
Лабораторные занятия		-	-
Иная контактная работа:			
Контроль самостоятельной работы			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе		132	132
<i>Курсовая работа</i>		-	-
<i>Проработка учебного (теоретического материала)</i>		67	67
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка к коллоквиуму, подготовка докладов, докладов с презентацией, выполнение тестовых заданий)</i>		50	50
<i>Реферат</i>		15	15
Подготовка к текущему контролю			
Контроль:			
Подготовка к зачету		3,8	3,8
Общая трудоемкость	час.	144	144
	В том числе контактная работа	8,2	8,2
	Зач.ед	4	4

Лабораторные занятия не предусмотрены.

Курсовые работы не предусмотрены.

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по темам дисциплины.

Темы дисциплины, изучаемые на четвертом курсе (заочная форма)

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				СР
		Всего	Контактная работа			
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Предмет и задачи курса «Психодиагностика в управлении персоналом».	14	1			13
2	Организация и осуществление процедуры оценки персонала	16	1			15
3	Методы психодиагностики.	16		1		15
4	Подбор, отбор персонала	16		1		15
5	Индивидуальная диагностика персонала организаций	16		1		15
6	Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	16		1		15
7	Личность и профессиональная деятельность руководителя	16		1		15
8	Негативные последствия профессиональной деятельности	16				15
9	Использование игровых методик в диагностических целях	15		1		14
ИКР		0,2				
Контроль		3,8				
Итого		144	2	6	-	132

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, КСР – контролируемая самостоятельная работа, СР – самостоятельная работа, ИКР – индивидуальная контактная работа.

2.3 Содержание тем дисциплины

Тема 1. Предмет и задачи курса.

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..

Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста

Тема 2. Организация и осуществление процедуры оценки 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

Тема 3. Методы психодиагностики

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.

Тема 4. Подбор, отбор 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.

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.

Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия», «Опросник для оценки проявлений дезадаптации»). Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки).

Тема 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», «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере».

Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика (методика Т. Эллерса). 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, «Самоактуализационный тест».

Прогнозирование поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой,

выявление лояльности сотрудника организации. Тест «Удовлетворенность работой», «Оценка лояльности сотрудника организации», Опросник привлекательности культуры организации.

Тема 6. Методы исследования группы, 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», «Диагностика психологического климата в малой производственной группе».

Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы. ЦОЕ.

Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации»). 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», «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива»).

Тема 7. Личность и профессиональная деятельность руководителя

Стиль управленческой деятельности. «Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», «Мотив власти»; 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», «Коммуникативный минимум менеджера, и др.

Нервно-психическая устойчивость руководителя. Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз». Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение (стремление к достижению успеха и состязательности, стремление к доминированию, работа «на износ» и его диагностика (методики).

Экспертная оценка при формировании кадрового состава

Тема 8. Негативные последствия профессиональной деятельности.

Профессиональный стресс, его причины и последствия. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч. Спилбергера, Ю. Ханина). «Синдром психического выгорания». Опросник на «выгорание», авторский коллектив СПб университета. Эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как важнейшие показатели «синдрома психического выгорания». Опросник «Эмоциональное выгорание», методики «Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», модификация, «Уровень невротизации», «Шкала депрессии».

Профессиональное «выгорание». Опросник на «выгорание» МВІ, «Профессиональное «выгорание» К. Маслач, В.В. Бойко.

Профессиональные деформации личности и их уровни. Тест самоконтроля.

Тема 9. 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, оргдеятельностные 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

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование тем	Содержание тем	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Предмет и задачи курса.	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.	Конспект
2.	Организация и осуществление процедуры оценки персонала	Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Этапы исследования. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов.	Конспект
3.	Методы психодиагностики.	Количественные и качественные методы психодиагностики. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области	Конспект

		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.	
4.	Подбор, отбор 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. Экспертная оценка профессионально важных свойств. Диагностика профессионально важных качеств. Методика самооценки профессиональной пригодности и способностей. Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии («Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия», «Опросник для оценки проявлений дезадаптации»). Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки).	Конспект
5.	Индивидуальная диагностика персонала организаций	Профессиональное самоопределение и профессиональный рост субъекта. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. Деловая игра	Конспект

		«Формирование модели «идеального» специалиста» Исследование мотивации профессиональной деятельности. Методика «Диагностика мотивационной структуры личности», «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере». Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика (методика Т. Эллерса). Уровень субъективного контроля, его значение в профессиональных достижениях и возможности диагностики. «Метод исследования уровня субъективного контроля», Дж. Роттер. Прогнозирования поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации. Тест «Удовлетворенность работой», «Оценка лояльности сотрудника организации», Опросник привлекательности культуры организации.	
6.	Методы исследования группы, 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», «Диагностика психологического климата в малой производственной группе». Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы. ЦОЕ. Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации»). Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления (Q-сортировка: диагностика основных тенденций поведения в реальной группе», В. Стефансон.).	Конспект

		Развитие группы и формирования профессиональной команды. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива»)	
7.	Личность и профессиональная деятельность руководителя	Стиль управленческой деятельности. «Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», «Мотив власти»; опросник Блейка-Мутона. Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. Тест «Ваша коммуникативная установка», «Коммуникативный минимум менеджера, и др. Нервно-психическая устойчивость руководителя. Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз». Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение (стремление к достижению успеха и состязательности, стремление к доминированию, работа «на износ» и его диагностика (методики). Экспертная оценка при формировании кадрового состава.	Конспект
8.	Негативные последствия профессиональной деятельности	Профессиональный стресс, его причины и последствия. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч. Спилбергера, Ю. Ханина). «Синдром психического выгорания». Опросник на «выгорание», авторский коллектив СПб университета. Эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как важнейшие показатели «синдрома психического выгорания». Опросник «Эмоциональное выгорание», методики «Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», модификация, «Уровень невротизации», «Шкала депрессии».	Конспект
9.	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, оргдеятельностные игры). Использование групповых методов	Конспект

		решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии и др.).	
--	--	---	--

2.3.2 Занятия семинарского (практического) типа.

№	Наименование семинарского (практического) занятия	Форма текущего контроля
1	3	4
1.	Тема 1. Предмет и задачи курса. 1. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. 2. Понятие психодиагностики и ее этапы. 3. Направления психодиагностики в управления персоналом. 4. Индивидуальная диагностика 5. Групповая диагностика. 6. Принципы работы специалиста-диагноста. 7. Профессиональная этика специалиста-диагноста.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания
2.	Тема 2. Организация и осуществление процедуры оценки персонала. 1. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. 2. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. 3. Принципы построения психологического исследования. 4. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала 5. Психодиагностический диагноз. 6. Требования к предъявлению результатов. 7. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания
3.	Тема 3. Методы психодиагностики 1. Количественные и качественные методы психодиагностики. 2. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». 3. Общая характеристика качественных методов психодиагностики. 4. Наблюдение как важнейший метод социально – психологического исследования. 5. Эксперимент как метод диагностики. 6. Тестирование как метод диагностики. 7. Опрос как метод диагностики. 8. Метод исследования процессов и результатов деятельности. 9. Моделирование как метод диагностики. 10. Достоинства и недостатки методов.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания

4.	Тема 4. Подбор, отбор персонала. 1.Оценки индивидуально-личностных особенностей кандидатов для решения задач отбора и подбора работников на вакантные места. 2. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. 3. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы. 4. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию. 5.Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. 6. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. 7. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. 8. Экспертная оценка профессионально важных свойств. 9. Диагностика профессионально важных качеств. 10.Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии. 11. Агрессивность как проявление дезадаптации и диагностика агрессивности (методика А. Басса, А. Дарки).	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания
5.	Тема 5. Индивидуальная диагностика персонала организаций. 1.Профессиональное самоопределение и профессиональный рост субъекта. 2. Выявления профессионально важных качеств сотрудников. 3. Исследование мотивации профессиональной деятельности. 4. Мотивация достижения и мотивация избегание неудач их роль в профессиональной деятельности и диагностика (методики Т. Эллерса, Дж.Роттера). 5. Профессиональная карьера и ее виды. Методики «Якоря карьеры, «Самоактуализационный тест». 6. Прогнозирования поведения сотрудников в типичных ситуациях для оценки потенциальных рисков, связанных с их деятельностью, удовлетворенность работой, выявление лояльности сотрудника организации. 7. Тест «Удовлетворенность работой», «Оценка лояльности сотрудника организации» и т.п.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания
6.	Тема 6. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе. 1.Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе, выявления неформальной структуры коллектива. 2.Психологический климат в коллективе и методики его диагностики. 3. Проведения мониторинга психологического климата в коллективе при реализации новых или рискованных управленческих решений. 4. Групповые роли. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания

	5. Исследование особенностей групповой мотивации (тест «Формирование положительной групповой мотивации»). 6. Поведение человека в группе, основные тенденции и их проявления. 7. Стратегии поведения в конфликте Тест К. Томаса. 8. Развитие группы и формирования профессиональной команды. 9. Социально-психологический уровень развития группы (Тест «Пульсар», «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива»).	
7.	Тема 7. Личность и профессиональная деятельность руководителя 1. Стиль управленческой деятельности. 2. «Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», «Мотив власти»; опросник Блейка-Мутона. 3. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. 4. Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности. 5. Тест «Ваша коммуникативная установка», «Коммуникативный минимум менеджера, и др. 6. Нервно-психическая устойчивость руководителя. 7. Методики «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс Методика «Прогноз». 8. Профессиональное здоровье менеджера, «стресс-коронарное» поведение» и его диагностика (методики). 9. Экспертная оценка при формировании кадрового состава	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания
8.	Тема 8. Негативные последствия профессиональной деятельности. 1. Профессиональный стресс, его причины и последствия. 2. Ситуативная и личностная тревожность (методики Ч. Спилбергера, Ю. Ханина). 3. «Синдром психического выгорания». Опросник на «выгорание». 4. Показатели «синдрома психического выгорания». 5. Диагностика «эмоционального выгорания». 6. Профессиональное «выгорание». Опросник на «выгорание». 7. Профессиональные деформации личности и их уровни. 8. Тест самоконтроля.	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания
9.	Тема 9. Использование игровых методик в диагностических целях 1. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. 2. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности. 3. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях. 4. Кейсовые методики. 5. Индивидуальное и групповое решение кейсов. 6. Использование кейсов для обучения сотрудников и	Коллоквиум, доклад, доклад с презентацией, тестовые задания

	диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия.	
--	---	--

2.3.3 Лабораторные занятия не предусмотрены

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

При изучении дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» обязательными являются следующие формы самостоятельной работы:

- разбор теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, конспектам лекций;
- самостоятельное изучение указанных теоретических вопросов;
- подготовка докладов, докладов с презентацией;
- подготовка к выполнению тестовых заданий;
- подготовка к зачету.

Таблица – Форм внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование разделов	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоением обучающимися
Предмет и задачи курса.	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	13	Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста. Принцип конфиденциальности. Принцип компетентности. Принцип ответственности. Принцип этической и юридической правомочности. Принцип квалификационной пропаганды психологии. Принцип благополучия клиента. Принцип профессиональной кооперации. Принцип информирования клиента о целях и результатах обследования
Организация и осуществление процедуры оценки персонала	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	15	Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.
Методы психодиагностики.	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых	15	Критерии классификации методов психодиагностики по Р.С. Немову: по типу применяемых в методиках

	заданий Подготовка докладов		тестовых задач; по адресату тестового материала; по форме представления тестового материала; по характеру данных, используемых для психодиагностических выводов; по критерию наличия тестовых норм; по внутренней структуре. Классификации психодиагностических методик А.А. Бодалева, В.В. Столина: по ответам на задание методики, по характеру умственных действий, по характеру методического принципа, положенного в основу диагностического приема, по мере вовлеченности в процедуру диагностики экспериментатора и степени его влияния на полученные результаты.
Подбор, отбор персонала	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	15	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.
Индивидуальная диагностика персонала организаций	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	15	Профессиональная карьера и ее виды. Периодизация жизни и профессиональное развитие. Профессиональная карьера и самореализация. «Якоря карьеры», «Самоактуализационный тест».
Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий	15	Конфликты, их виды, причины. Стратегии поведения в конфликте Тест К. Томаса. Способы преодоления, разрешения

в группе.	Подготовка докладов		конфликтов.
Личность и профессиональная деятельность руководителя	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	15	Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава.
Негативные последствия профессиональной деятельности	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	15	Профессиональное «выгорание». Опросник на «выгорание» МВІ, «Профессиональное «выгорание» К. Маслач, В.В. Бойко. Профессиональные деформации личности и их уровни. Тест самоконтроля
Использование игровых методик в диагностических целях	Проработка учебного теоретического материала Выполнение тестовых заданий Подготовка докладов	14	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.
Итого		132	

Примерные темы докладов, рефератов для самостоятельной работы обучающихся

1. Опрос экспертов, его особенности, основные функции, достоинства и недостатки.
2. Интервьюирование. Средства стимулирования, достоинства и недостатки метода.
3. Метод фокус-групп.
4. Контент – анализ. Его процедура и способы обеспечения надежности информации.
5. Типичные ошибки анализа документов, достоинства и недостатки метода.
6. Тестирование в исследовании организаций, личностные, проективные, интеллектуальные тесты и тесты способностей.
7. Социометрический метод. Социометрические критерии.
8. Презентация результатов исследования клиенту или заказчику.
9. Методы синектики: содержание, особенности, условия эффективности.
10. Исследование методом "мозгового штурма".
11. Консультирование в исследовательской деятельности.
12. Методологическая культура диагноста.
13. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала.
14. Психодиагностический диагноз как основа для принятий управленческих решений.
15. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.
16. Экспертная оценка профессионально важных свойств.
17. Методики диагностика профессионально важных качеств специалиста.
18. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики.

19. Диагностика уровня удовлетворенности работой, выявление лояльности сотрудника организации.
20. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
21. Исследование особенностей групповой мотивации.
22. Психологический климат в коллективе и методики его диагностики.
23. Оценка уровня совместимости работников при совместной деятельности, определение ценностно-ориентационного единства группы
24. Этапы и принципы формирования профессиональной команды.
25. Социально-психологический уровень развития группы.
26. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава.
27. Нервно-психическая устойчивость руководителя.
28. Профессиональное здоровье менеджера.
29. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.
30. Профессиональный стресс, его причины, последствия и возможности диагностики.
31. Профессиональные деформации личности и их уровни.
32. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
33. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях

Таблица – Методическое обеспечение самостоятельной работы.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного теоретического материала по учебникам, учебным пособиям, конспектам лекций	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное Приказом ректора ФГБОУ ВО «КубГУ» от 03.03.2016г. № 272. 1. Носс, И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 500 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. — Режим доступа : https://www.biblio-online.ru/viewer/DE53BB6D-1516-4F6B-AF4D-5DCEB0621E00 2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Режим доступа : https://www.biblio-online.ru/viewer/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка докладов, докладов с презентацией, выполнение контрольных и тестовых заданий)	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное Приказом ректора ФГБОУ ВО «КубГУ» от 03.03.2016г. № 272. 1. Носс, И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 500 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. — Режим доступа : https://www.biblio-online.ru/viewer/DE53BB6D-1516-4F6B-AF4D-5DCEB0621E00 2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов,

		Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Режим доступа : https://www.biblio-online.ru/viewer/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562
3.	Подготовка реферата	«Положение о самостоятельной работе обучающихся»- Утвержденное Приказом ректора ФГБОУ ВО «КубГУ» от 03.03.2016г. № 272.

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

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.

С точки зрения применяемых методов используются как традиционные информационно-объяснительные лекции, так и интерактивная подача материала с мультимедийной системой. Компьютерные технологии в данном случае обеспечивают возможность разнопланового отображения алгоритмов и демонстрационного материала. Такое сочетание позволяет оптимально использовать отведенное время и раскрывать логику и содержание дисциплины.

Лекции представляют собой систематические обзоры основных аспектов дисциплины.

Практические и лабораторные занятия позволяет научить применять теоретические знания при решении и исследовании конкретных задач. Подход разбора конкретных ситуаций широко используется как преподавателем, так и обучающимися при проведении анализа результатов самостоятельной работы. Это обусловлено тем, что в процессе исследования часто встречаются задачи, для которых единых подходов не существует. Каждая конкретная задача при своем исследовании имеет множество подходов, а это требует разбора и оценки целой совокупности конкретных ситуаций.

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности бакалавров.

Таблица - Сочетание видов учебной деятельности с различными методами ее активизации.

В процессе проведения занятий применяются интерактивные методы обучения.

Проблемная лекция - на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности.

Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании обучающегося. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными для профессиональной деятельности и наиболее сложными для усвоения слушателей. Учебные проблемы должны быть доступными по своей трудности для слушателей.

Групповая дискуссия. Это метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания обучающимися разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Лекция – визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности. Подготовка данной лекции преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления обучающимся через технические средства обучения или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). Чтение лекции сводится к связному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных материалов, полностью раскрывающему тему данной лекции. Лучше всего использовать разные виды визуализации - натуральные, изобразительные, символические, - каждый из которых или их сочетание выбирается в зависимости от содержания учебного материала. Этот вид лекции лучше всего использовать на этапе введения слушателей в новый раздел, тему, дисциплину.

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

В качестве оценочных средств программой дисциплины предусматривается:

- текущий контроль (подготовка к коллоквиуму, подготовка докладов, докладов с презентацией, рефератов, выполнение тестовых заданий);
- промежуточная аттестация (зачет)

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Типовые контрольные вопросы.

1. Какую роль играет диагностика в науке и практике?
2. Каково содержание диагностики как вида деятельности человека?

3. Какие существуют направления диагностики, и какие из них наиболее характерны в управлении?
4. Назовите основные характеристики диагностики и раскройте их содержание.
5. Какие существуют требования к современному менеджеру?
6. Каковы особенности специалиста-диагноста?
7. Какова роль диагностики в деятельности менеджера?
8. Что исследует менеджер и какие факторы мотивируют диагностику?
9. Что характеризует цель и предмет диагностики?
10. Какими могут быть результаты диагностики?
11. Как выбираются или формируются подходы к диагностике?
12. Что отражают пути и средства проведения диагностики?
13. Почему подход к диагностике определяет его успех и эффективность?
14. Раскройте содержание принципов диалектического подхода.
15. В чем особенность, отличительные черты диалектических методов исследования?
16. В чем проявляется использование или игнорирование диалектических методов?
17. Что означает системный подход к исследованию? Назовите его возможные альтернативы.
18. В чем преимущества и трудности использования системного подхода в практике исследования?
19. Какие принципы раскрывают содержание системного подхода?
20. Можно ли говорить о системности использования принципов системного подхода? Почему?
21. По каким основаниям или критериям выделяются общенаучные методы диагностики?
22. Как используются методы моделирования в диагностике управления?
23. Каким образом класс исследуемой проблемы влияет на выбор методов диагностики?
24. В чем особенность и основные черты диверсифицированных методов исследования?
25. Когда нет смысла использовать эти методы?
26. Почему эти методы называются диверсифицированными методами исследования?
27. Что такое интуиция, и какую роль она играет в исследовательской деятельности?
28. Какую роль играют в исследовании методы интуитивного поиска?
29. Чем отличаются интуитивный, систематический и логический поиск?
30. Какие существуют стратегии интуитивного поиска решений?
31. Чем определяется выбор и использование различных стратегий интуитивного поиска?
32. Какую роль играют методы интуитивного поиска в системе методов исследования управления?
33. Для каких проблем метод «мозгового штурма» оказывается наиболее эффективным?
34. Какие существуют технологические схемы использования метода «мозгового штурма».
35. Как подбираются участники для групп «мозгового штурма».
36. Каковы причины и факторы возникновения идей синектики?
37. Как формируются синектические группы?
38. Чем определяется эффективность метода синектики?
39. Что означает проектирование концепции, зачем это необходимо?
40. Каково содержание и особенность методов дивергенции?
41. Как используются методы трансформации при проектировании концепции?
42. Каковы назначение и содержание метода конвергенции?
43. Какие существуют режимы мышления?

44. Какие факторы влияют на использование режимов мышления

Тестовые задания содержат задания на выбор одного или нескольких ответов.

Вариант 1.

1. Предметом психодиагностики личности является:

- 1) прогнозирование поведения человека;
- 2) профотбор, консультирование и другие области практики;
- 3) методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности;
- 4) индивидуально-психологические особенности личности;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

2. Целью психодиагностики личности является:

- 1) разработка личностных конструктов;
- 2) валидизация теоретических концепций;
- 3) получение информации о психологии личности человека;
- 4) объяснение и прогнозирование поведения человека;
- 5) изучение особенностей групп и сообществ людей.

3. Методы психодиагностики личности направлены на:

- 1) выявление психических состояний человека;
- 2) выявление относительно устойчивых психических свойств;
- 3) изучение поведения;
- 4) измерение умственной работоспособности;
- 5) исследование познавательных психических процессов.

4. Случайное наблюдение:

- 1) не является методом научного познания личности;
- 2) является специально разработанной процедурой психодиагностики личности;
- 3) является вспомогательным методом научной психодиагностики;
- 4) является этапом формулирования психодиагностической гипотезы;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

5. Наблюдение – это:

- 1) самостоятельный научный метод психодиагностики;
- 2) простой способ распознавания личности в житейской психологии;
- 3) один из самостоятельных методов и “сквозная” процедура, входящая во все стратегии исследования личности;
- 4) анализ поведения и деятельности человека;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

6. Естественное наблюдение отличается от случайного тем, что:

- 1) проводится в естественных условиях;
- 2) проводится в лабораторных условиях;
- 3) осуществляется экспертами;
- 4) позволяет получить объективную информацию о человеке;
- 5) является целенаправленным.

7. Научно-познавательные ограничения естественного наблюдения обусловлены:

- 1) главным образом, уровнем подготовки специалистов, ведущих наблюдение;
- 2) ограниченным числом доступных наблюдению ситуаций;
- 3) отсутствием стандартизированных правил обобщения получаемой информации;
- 4) вероятным наличием субъективных искажений наблюдаемых явлений;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

8. Различают интервью:

- 1) биографическое и проблемное;
- 2) индивидуальное и групповое;
- 3) устное и письменное;
- 4) структурированное и неструктурированное;
- 5) диагностическое и прогностическое.

9. Преимуществом структурированного интервью является:

- 1) стандартность метода;
- 2) отсутствие требований к профессиональной подготовке интервьюера;
- 3) возможность сбора данных одновременно у нескольких испытуемых;
- 4) экономия времени;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

10. Преимуществом неструктурированного интервью является:

- 1) отсутствие временных ограничений;
- 2) возможность, при необходимости, отступать от плана;
- 3) отсутствие жесткого плана;
- 4) отсутствие тематических ограничений;
- 5) большой объем получаемой информации.

11. Различия L, Q, T- данных о личности заключаются:

- 1) в различных теоретических основах исследований личности;
- 2) в особенностях мировоззрений психологов;
- 3) в различных источниках информации о личности;
- 4) в различных подходах к интерпретации полученных данных;
- 5) в различных методах исследования.

12. Клинико-психологический метод- это:

- 1) детальное изучение поведения человека в течение длительного времени;
- 2) оказание психологической помощи людям, имеющим психологические проблемы;
- 3) метод постановки клинического диагноза;
- 4) диагностическое интервью;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

13. Биографический метод используется для:

- 1) изучения всего жизненного пути личности;
- 2) выявления психологических проблем человека;
- 3) подтверждения данных самоотчета;
- 4) выявления данных, имеющих отношение к предмету исследования;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

14. Независимая переменная в эксперименте - это:

- 1) устойчивые психические свойства личности;
- 2) условия, в которых проводится эксперимент;
- 3) условие, которым манипулирует экспериментатор;
- 4) исследуемые особенности поведения;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

15. Зависимая переменная в лабораторном эксперименте – это:

- 1) состояние и мотивация испытуемого;
- 2) особенности выборки испытуемых;
- 3) данные, получаемые в результате эксперимента;
- 4) выявляемый или измеряемый аспект поведения испытуемого;
- 5) аспект поведения, появляющийся как ответ на действие независимой переменной.

16. Познавательные ограничения экспериментального метода исследования личности обусловлены:

- 1) этическими проблемами;
- 2) сложностью процесса постановки эксперимента;
- 3) множеством факторов, влияющих на результаты, которые невозможно учесть;
- 4) отличием лабораторных условий от естественных;
- 5) всеми перечисленными выше причинами.

17. Преимущества корреляционного метода исследования заключаются в том, что он позволяет:

- 1) установить причинно-следственные связи между переменными;
- 2) получить количественные данные об индивидуально-психологических особенностях личности;
- 3) исключить влияние факторов, не интересующих исследователя;
- 4) позволяет устанавливать наличие или отсутствие вероятностной связи между любыми количественными характеристиками;
- 5) использовать компьютерные программы для обработки данных.

18. Данные о личности, получаемые с помощью эксперимента относятся к:

- 1) Т - данным;
- 2) Q –данным;
- 3) L - данным;
- 4) F – данным;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

19. Черта личности – это:

- 1) любая наблюдаемая особенность поведения;
- 2) наиболее явная, отличительная особенность поведения индивида;
- 3) нейropsychическая предрасположенность вести себя сходным образом в различных ситуациях;
- 4) внутриличностная детерминанта наблюдаемого поведения;
- 5) нейropsychическая предрасположенность вести себя сходным образом в сходных ситуациях.

20. Черты личности:

- 1) неповторимы и уникальны у каждого человека;
- 2) присущи большинству людей в пределах одной культуры;
- 3) схожи у психологически схожих людей;
- 4) выражены в разной степени у разных индивидов;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

21. Типологический подход в психодиагностике предполагает:

- 1) оценку степени близости личности к тому или иному психологическому типу;
- 2) измерение выраженности определенных черт;
- 3) измерение индивидуально-психологических особенностей типа;
- 4) выявление наличия определенных черт характера;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

22. Тестирование в психодиагностике личности является:

- 1) методом самооценки;
- 2) экспериментальным методом;
- 3) методом самоотчета;
- 4) экспертным методом;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

23. Преимущества метода тестирования заключаются:

- 1) в объективности получаемых данных;
- 2) в возможности получения количественных данных;
- 3) в объективности подсчета результатов;
- 4) в простоте интерпретации данных;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

24. Проективные методы отличаются от тестов самооценки

- 1) неопределенностью стимула для испытуемого;
- 2) используемым стимульным материалом;

- 3) сферой применения;
- 4) содержанием получаемой информации;
- 5) достоверностью получаемой информации.

25. Показатели валидности и надежности теста – это характеристики:

- 1) данных, получаемых при тестировании испытуемого;
- 2) величины случайных ошибок в результатах тестирования;
- 3) величины систематических ошибок в результатах тестирования;
- 4) меры постоянства и соответствия теста;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

26. Стандартизация теста заключается:

- 1) в преобразовании тестовых оценок с целью облегчения понимания и интерпретации результатов испытуемого;
- 2) в сопоставлении результатов, полученных с помощью разных тестов;
- 3) в устранении различий в размерности шкал внутри одного и того же или разных тестов;
- 4) в сопоставлении размерности шкал разных тестов;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

27. Стандартная тестовая оценка – это:

- 1) среднестатистическая оценка;
- 2) среднегрупповая оценка;
- 3) любое значение, входящее в диапазон нормального распределения;
- 4) величина отклонения индивидуальной оценки от среднегрупповой в долях дисперсии;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

28. Шкала стэнов строится:

- 1) для каждого испытуемого;
- 2) на исследуемой выборке испытуемых;
- 3) на репрезентативной выборке;
- 4) на генеральной совокупности;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

29. Систематические ошибки измерения:

- 1) невозможно учесть и устранить;
- 2) невозможно устранить, но можно учесть;
- 3) можно устранить, но нельзя учесть;
- 4) можно и учесть, и устранить;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

30. Случайные ошибки измерения:

- 1) Существенно влияют на результаты;
- 2) ничтожно мало влияют на результаты;
- 3) невозможно абсолютно устранить;
- 4) могут быть легко устранены;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

31. Достоверность Q-данных о личности зависит:

- 1) от устойчивых характеристик человека;
- 2) от временных, ситуационно обусловленных признаках индивида;
- 3) от условий предъявления теста;
- 4) от других причин;
- 5) от всего вышеперечисленного.

32. Ошибки надежности связаны:

- 1) с процедурой и средствами измерения;
- 2) с состоянием индивида;
- 3) с индивидуально-психологическими особенностями человека;
- 4) с выборкой испытуемых;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

33. Содержательные ошибки измерения зависят:

- 1) от процедуры и средств измерения;

- 2) от степени соответствия выбранного метода целям исследования;
- 3) от индивидуально-психологических особенностей человека;
- 4) от выборки испытуемых;
- 5) от состояния индивида.

34. Данные теста об индивидуально-психологических особенностях личности в большей степени ограничены:

- 1) числом одновременно измеряемых свойств (шкал) ;
- 2) уровнем подготовки специалиста, интерпретирующего результаты;
- 3) концептуальными границами теста;
- 4) степенью открытости испытуемого;
- 5) опытом тестирования у испытуемого.

35. В основу Миннесотского многофакторного личностного вопросника заложен:

- 1) типологический подход к описанию личности;
- 2) диспозиционный подход;
- 3) идеографический подход;
- 4) клинико-психологический подход;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

36. По шкалам ММРІ определяют:

- 1) область психологических проблем испытуемого;
- 2) психопатические симптомы у испытуемого;
- 3) тип темперамента;
- 4) близость испытуемого к одному из патологических вариантов развития личности;
- 5) тип мышления.

37. СМІЛ отличается от ММРІ:

- 1) числом базисных шкал;
- 2) числом дополнительных шкал;
- 3) стандартизацией на нормальной выборке;
- 4) содержанием диагностируемых типов личности;
- 5) психологическими типами.

38. Средние значения в сырых баллах по шкалам СМІЛ:

- 1) соответствуют 50 Т-баллам;
- 2) соответствуют 70 Т-баллам;
- 3) соответствуют 30 Т-баллам;
- 4) для каждой шкалы среднее значение в сырых баллах переведено в разные стандартные оценки;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

39. Диапазон оценок, входящих в норму психического здоровья, по СМІЛ составляет:

- 1) 45-55 Т-баллов;
- 2) 50-70 Т-баллов;
- 3) 30-70 Т-баллов;
- 4) 30-60 Т-баллов;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

40. Данные профиля СМІЛ недостоверны, если:

- 1) значения по большинству базисных шкал превышают 70 Т-баллов;
- 2) значение по любой из шкал достоверности превышает 70 Т-баллов;
- 3) значение по шкале Лжи превышает 70 Т-баллов;
- 4) значения по всем шкалам достоверности превышают 70 Т-баллов;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

41. Концепция личности, лежащая в основе 16-PF Р. Кеттелла это:

- 1) концепция черты личности;
- 2) концепция факторов личности;
- 3) концепция типа личности;
- 4) концепция профиля личности;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

42. Р. Кеттел включил в 16-PF:

- 1) L- данные;
- 2) Q- данные;
- 3) T- данные;
- 4) L, Q, T-данные;
- 5) L, Q- данные.

43. Акцентуация по К. Леонгарду – это:

- 1) вариативная черта личности;
- 2) патология характера человека;
- 3) патология темперамента человека;
- 4) черта личности, имеющая возможность усиливаться;
- 5) пограничная норма психического здоровья человека.

44. В целом, люди, имеющие акцентуации:

- 1) адаптируются хуже нормы;
- 2) адаптируются лучше нормы;
- 3) могут иметь нарушения адаптации при определенных условиях;
- 4) дезадаптированы в социальной среде;
- 5) развиваются в социально отрицательном направлении.

45. “Возбудимый” тип по К. Леонгарду содержательно близок по профилю СМИЛ:

- 1) к эмоционально лабильному типу личности;
- 2) к импульсивному типу личности;
- 3) к оптимистичному типу личности;
- 4) к индивидуалистичному типу личности;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

46. Концепция локуса контроля Д. Роттера описывает:

- 1) рациональные аспекты психики человека;
- 2) бессознательную мотивацию;
- 3) наблюдаемые аспекты поведения;
- 4) способности и склонности личности;
- 5) чувственный опыт.

47. Психодиагностические возможности метода семантического дифференциала Ч.

Осгуда ограничены:

- 1) отсутствием стандартизированного метода обработки данных;
- 2) использованием заданных шкал;
- 3) бихевиористским подходом к интерпретации результатов;
- 3) невозможностью формализованного сравнения результатов разных людей;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

48. Метод репертуарных решеток Д. Келли является:

- 1) разновидностью метода субъективного шкалирования;
- 2) формализованным психодиагностическим тестом;
- 3) проективным методом;
- 4) оригинальным методом оценки личности;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

49. Теория личностного конструкта Д. Келли наиболее широко применяется:

- 1) в психологии интеллекта;
- 2) в психотерапии;
- 3) в психологии труда;
- 4) в дифференциальной психологии;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

50. Цветовой тест М. Люшера построен на допущении о том, что:

- 1) цвета по-разному воздействуют на разных людей;
- 2) воздействие цвета определяется личностными особенностями и состоянием человека;
- 3) оценка воздействия цвета зависит от личностных особенностей и состояний человека;
- 4) существуют различные индивидуально-психологические значения цвета;

5) у человека существует рефлекторное и эстетическое восприятие цвета.

51. В 8-цветном тесте М. Люшера цвета делятся:

- 1) на светлые и темные;
- 2) однотонные и смешанные;
- 3) основные и дополнительные;
- 4) цветные и бесцветные;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

52. При интерпретации цветового ряда испытуемого исходят:

- 1) из значения цветов;
- 2) из значения и позиций цветов;
- 3) из значения позиций цветов и числа источников тревог и компенсаций;
- 4) из расположения пар цветов;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

Вариант 2.

1. Какое положение, лежащее в основе современной психодиагностики интеллекта, не связано с деятельностью Ф.Гальтона:

- 1) успешным является такой тест, результаты которого подтверждают уже сложившееся мнение об интеллектуальности человека;
- 2) измерение интеллекта является сравнительным, или относительным, а не прямым и абсолютным;
- 3) высокие баллы, полученные в результате обследования с помощью интеллектуальных тестов, свидетельствуют о высоком уровне интеллектуального развития;
- 4) интеллект можно измерить с помощью тестов и дать ему количественную оценку;
- 5) оценкой уровня интеллектуального развития является коэффициент интеллекта?

2. Тест свободной сортировки объектов используется для диагностики:

- 1) широты диапазона эквивалентности;
- 2) гибкости познавательного контроля;
- 3) абстрактности концептуализации;
- 4) полнезависимости;
- 5) рефлексивности.

3. Минимальный уровень, во всех заданиях которого испытуемый терпит неудачу, А.Бине предложил называть:

- 1) умственным;
- 2) потолочным;
- 3) базовым;
- 4) хронологическим;
- 5) биологическим возрастом.

4. В результате травм и в процессе биологического старения страдает в первую очередь:

- 1) кристаллический интеллект;
- 2) флюидный интеллект;
- 3) связанный интеллект;
- 4) социальный интеллект;
- 5) искусственный интеллект.

5. Гилфорд Дж. определял социальный интеллект как:

- 1) результат развития общего интеллекта под влиянием внешних социокультурных условий;
- 2) способность, определяющая успешность прогнозирования и понимания поведения людей;
- 3) приобретенная в течение жизни интеллектуальная способность, детерминирующая успешность овладения новыми знаниями, гибкость и скорость мышления;
- 4) способность, обеспечивающая бесконфликтное существование в социальной среде;
- 5) способность, определяющая успешность профессиональной деятельности.

6. К многофакторным моделям не относится модель:

- 1) Л.Терстоуна;

- 2) Ч.Спирмена;
- 3) Г.Айзенка;
- 4) Р.Кеттелла;
- 5) Р.Амтхауэра.

7. Кому принадлежат слова: низкий уровень интеллектуального развития, соответствующий $IQ = 70-80$ “весьма распространен среди латиноамериканских индейцев и мексиканцев Юго-Запада, а также среди негров. Их тупость, во-видимому, является расовой чертой или по крайней мере присуща племенам, из которых они происходят... В настоящее время нет возможности убедить общество не разрешать им размножаться, хотя с точки зрения евгеники они представляют серьезную опасность, из-за своей необычайной плодовитости”:

- 1) М.Коулу;
- 2) Л.Термену;
- 3) Ф.Гальтону;
- 4) А.Я.Лурии;
- 5) С.Берту?

8. Тест Д.Векслера предназначен для оценки интеллектуального развития детей в возрасте от 5 до:

- 1) 12 лет;
- 2) 14 лет;
- 3) 22 лет;
- 4) 18 лет;
- 5) 16 лет.

9. Наиболее успешное выполнение заданий первых четырех разделов теста структуры интеллекта Р.Амтхауэра свидетельствует о преобладании:

- 1) технических;
- 2) теоретических;
- 3) практических;
- 4) математических;
- 5) невербальных интеллектуальных способностей.

10. Гилфорд Дж. выделил вид мышления, связанный с порождением множества решений на основе однозначных данных, и назвал его:

- 1) комбинаторным;
- 2) конвергентным;
- 3) дивергентным;
- 4) эксплицитным;
- 5) имплицитным.

11. По Р.Стернбергу выбор стратегии, распределение собственных умственных ресурсов, контроль за ходом решения проблемы и др. являются:

- 1) метакомпонентами;
- 2) исполнительными компонентами;
- 3) семантическими структурами;
- 4) компонентами, отвечающими за приобретение знаний;
- 5) понятийным психическим структурам.

12. Автором теории, раскрывающей связь между интеллектом и темпераментальными свойствами личности, является:

- 1) А.Н.Лебедев;
- 2) Э.А.Голубева;
- 3) В.Л.Бианки;
- 4) Г.Дж.Айзенк;
- 5) Д.Тадж.

13. Кто из психологов предложил измерять интеллект по сенсорным реакциям людей:

- 1) Л.Термен;
- 2) А.Бине;
- 3) Ф.Гальтон;

- 4) М.Я.Басов;
- 5) Г.И.Россолимо?

14. В основе методики исследования социального интеллекта Дж.Гилфорда и И.М.Салливена лежит изучение 6 интеллектуальных факторов. Какой из перечисленных факторов к ним не относится:

- 1) познание элементов поведения;
- 2) познание отношений поведения;
- 3) познание преобразований поведения;
- 4) познание логичности поведения;
- 5) познание результатов поведения?

15. Психологические образования, обеспечивающие переработку информации способами, которые передаются человеку по наследству, называются:

- 1) семантические;
- 2) архетипические;
- 3) генетические;
- 4) понятийные;
- 5) стереотипизированные структуры.

16. Задания какого, из приведенных ниже субтестов, не могут быть использованы при исследовании комбинаторных свойств интеллекта (по М.А.Холодной):

- 1) “Истории с завершением” методики Дж.Гилфорда;
- 2) “Обобщения” методики “ШТУР”;
- 3) “Топология” теста Р.Кеттела;
- 4) “Аналогии” методики “КР-3-85”;
- 5) “Складывание фигур” методики Д.Векслера?

17. Высший умственный возраст, теоретически достигаемый по тесту Станфорд-Бине, составляет:

- 1) 19 лет 5 мес.;
- 2) 12 лет 8 мес.;
- 3) 22 года 10 мес.;
- 4) 20 лет 1 мес.;
- 5) 24 года 6 мес.

18. Холодная М.А. рассматривает интеллект как особую форму организации индивидуального ментального опыта и выделяет три слоя опыта, каждый из которых связан с деятельностью определенных ментальных структур. Строение и функционирование ментальных структур, обеспечивающих хранение, упорядочение и преобразование информации определяют:

- 1) когнитивный опыт;
- 2) интенциональный опыт;
- 3) эмпирический опыт;
- 4) метакогнитивный опыт;
- 5) концептуальный опыт.

19. Кто из перечисленных психологов рассматривал операциональное определение “интеллект – это то, что измеряют интеллектуальные тесты” не как ступень в развитии теории интеллекта, а как достаточное основание для построения теории:

- 1) В.Штерн;
- 2) Пиаже;
- 3) Д.Векслер;
- 4) Г.Айзенк;
- 5) Ч.Спирмен?

20. Диагностирование с помощью методики ШТУР не дает возможности:

- 1) оценить умственное развитие учащегося в целом;
- 2) установить, в какой информационной сфере ученик ориентируется лучше, а в какой хуже;
- 3) выявить степень сформированности умения устанавливать логические связи разного вида;
- 4) определить характер типичных обобщений;

5)изучить особенности восприятия и внимания школьников.

21. Какой из приведенных типов умственного развития не выделялся Г.И.Россолимо:

- 1)гипотонический;
- 2)мнестический;
- 3)дементный;
- 4)шизоидный;
- 5)психастенический?

22. Кем была разработана измерительная шкала ума для детей дошкольного возраста из рабочей и интеллигентской среды:

- 1)Менчинской Н.А.;
- 2)Люблинской А.А.;
- 3)Россолимо Г.И.;
- 4)Крупской Н.К.;
- 5)Блонским П.П.?

23. Выготский Л.С., разрабатывая теорию психологических диагнозов, выделил три их вида: симптоматический, этиологический и ...

- 1)структурный;
- 2)патогенетический;
- 3)типологический;
- 4)комплексный;
- 5)констатирующий.

24. При разработке теста “вербального интеллекта” необходимо ввести группы заданий для проверки довольно разнородных по своему операциональному составу навыков, связанных с оперированием словесным материалом. Это обеспечит:

- 1)критериальную;
- 2)факторную;
- 3)одновременную;
- 4)конструктивную;
- 5)содержательную валидность методики.

25. Профессиональная деятельность каких ниже перечисленных психологов не была связана с разработкой методов диагностики интеллектуального развития детей:

- 1)А.Бине;
- 2)Д.Векслера;
- 3)Ф.Кюльмана;
- 4)Р.Кеттелла;
- 5)П.П.Блонского.

26. Какой фактор не включен в модель интеллекта Ч.Спирмена:

- 1)A;
- 2)F;
- 3)T;
- 4)G;
- 5)S?

27. Россолимо Г.И. был разработан метод количественного исследования психических процессов. Подобранным им тестовые задания объединяются в 9 групп в соответствии с тем, на изучение каких психологических способностей они направлены, это: внимание, воля, точность восприятия, память, осмысливание, комбинаторные способности, воображение, наблюдательность и ...

- 1)сметливость;
- 2)словарный запас;
- 3)пространственные способности;
- 4)способность к индукции;
- 5)счетно-математические способности.

28. Занимая пост государственного советника в 1930-1940 гг., он оказал значительное влияние на национальную политику в области образования. Будучи убежденным в том, что

интеллект является преимущественно врожденной характеристикой, он способствовал введению в английскую образовательную систему трех типов школ, в которые дети направлялись раз и навсегда после тестирования интеллектуальных способностей, проводившегося в 11 лет. Кто является “отцом английской психологии обучения”:

- 1) Л.Кэмин;
- 2) А.Дженсен;
- 3) Р.Сирс;
- 4) Ч.Спирмен;
- 5) С.Берт?

29. Наиболее популярным методом психогенетического исследования интеллектуальных способностей является определение внутрипарного сходства:

- 1) сиблингов, выросших вместе;
- 2) детей и их биологических родителей, живущих вместе;
- 3) сиблингов, выросших отдельно;
- 4) монозиготных близнецов, выросших вместе;
- 5) монозиготных близнецов, выросших отдельно.

30. Какой из перечисленных субтестов не входит в состав методики “КР-3-85”:

- 1) “Силлогизмы”;
- 2) “Исключение слова”;
- 3) “Складывание фигур”;
- 4) “Числовые ряды”;
- 5) “Образное мышление”?

31. В какой из приведенных методик задания не отнесены к определенным возрастам:

- 1) шкала Бине-Симона 1908 г.;
- 2) тест Р.Слоссона;
- 3) методика А.А.Люблинской;
- 4) шкала Станфорд-Бине 1916 г.;
- 5) тест Р.Амтхауэра?

32. Изучением влияния какого фактора социальной микросреды на интеллектуальное развитие ребенка занимался Р.Зайонц:

- 1) интеллект родителя, с которым ребенок проводит больше времени;
- 2) число детей в семье;
- 3) социальное положение семьи;
- 4) общение со сверстниками;
- 5) уровень образования родителей?

33. Интеллектуальный потенциал личности влияет на:

- 1) социально-психологическую адаптированность личности;
- 2) эффективность профессиональной деятельности;
- 3) степень независимости от попыток манипулировать индивидом;
- 4) успешность обучения;
- 5) социальное положение в обществе.

34. Кому принадлежат слова: значительная часть интеллектуальных тестов “является “пробами”, найденными чисто эмпирически, значение которых якобы должно быть доказано статистическим путем, в результате массового применения их. Мы полагаем, однако, что если нам не ясен физиологический или психологический смысл испытания, если это испытание является “слепой пробой”, то никакая статистическая обработка массового применения этого испытания, сколь бы сложной и остроумной она ни была, не даст научно ясных результатов. “Слепые пробы” не могут сделаться “зрячими” от одного лишь присоединения к ним методов математической статистики”:

- 1) Л.Ф.Бурлачуку;
- 2) М.А.Холодной;
- 3) Б.М.Теплову;
- 4) М.Коулу;
- 5) В.Н.Дружинину ?

35. Согласно триархической теории Р.Стернберга интеллект является целенаправленной активностью, направленной на достижение трех глобальных целей:

- 1)компонентной, эмпирической и контекстуальной;
- 2)адаптацию, формирование и выбор среды;
- 3)селективное кодирование, селективное комбинирование и селективное сравнение поступающей информации;
- 4)формирование когнитивного, метакогнитивного и интенционального ментального опыта;
- 5)развитие конвергентных, дивергентных способностей и обучаемости.

36. Решетниковым М.М. в ходе многочисленных исследований была установлена связь между стилевыми особенностями интеллектуальной деятельности и реальной профессиональной деятельностью. Какой из перечисленных когнитивных стилей не был им описан:

- 1)исполнительский;
- 2)креативный;
- 3)оптимальный;
- 4)дефицитный;
- 5)продуктивный?

37. Кому принадлежит попытка разработать тест для исследования интеллекта, независимого от влияния факторов окружающей среды:

- 1)Р.Мейли;
- 2)Ф.Кюльману;
- 3)Р.Кеттеллу;
- 4)Д.Векслеру;
- 5)Дж.Гилфорду ?

38. Задания какой из перечисленных методик объединены в субтесты:

- 1)методика Г.Айзенка;
- 2)шкала А.Бине;
- 3)методика А.А.Люблинской;
- 4)методика Дж.Равена;
- 5)методика М.К.Гуревича ?

39. Терстоун Л. выделил семь факторов в структуре интеллекта: словесное понимание, числовой фактор, пространственный фактор, ассоциативная память, скорость восприятия, индуктивный фактор...

- 1)вербальный фактор;
- 2)речевая беглость;
- 3)мнемический фактор;
- 4)счетно-математический фактор;
- 5)наблюдательность.

40. Какие авторы ставили перед собой задачу разработать такой метод, который мог бы использоваться для консультирования по проблемам выбора профессии и профессионального отбора:

- 1)Р.Слоссон и Г.Айзенк;
- 2)Р.Кеттелл и Дж.Гилфорд;
- 3)К.М.Гуревич и Дж.Равен;
- 4)Р.Амтхауэр и Б.В.Кулагин, М.М.Решетников;
- 5)Г.И.Россолимо и Д.Векслер?

41. В качестве метода диагностики когнитивного стиля “когнитивная простота – когнитивная сложность” используется:

- 1)тест на сравнение сходных изображений;
- 2)тест свободной сортировки объектов;
- 3)тест средних суждений;
- 4)тест оценки размеров в условиях искажающих помех;
- 5)метод репертурных решеток Келли.

42. Коул М. считал, что культурно-независимый тест должен состоять из:

- 1) перцептивных заданий, в которых интеллект проявляется через особенности восприятия;
- 2) заданий, в равной мере являющихся частью жизненного опыта во всех культурах;
- 3) заданий на дополнение логической последовательности, классификацию, дополнение матриц и топологию;
- 4) заданий, направленных на изучение только невербальных интеллектуальных способностей;
- 5) заданий, с помощью которых изучается умение устанавливать закономерности.

43. Какой из перечисленных субтестов входит в детский вариант теста Д.Векслера и не входит во взрослый:

- 1) "Понятливость";
- 2) "Сходство";
- 3) "Шифровка";
- 4) "Лабиринты";
- 5) "Арифметический"?

44. По мнению большинства исследователей (по В.Н.Дружинину) интеллект человека достигает своего максимального развития к:

- 1) 19-20;
- 2) 24-25;
- 3) 17-18;
- 4) 27-30;
- 5) 22-23 годам.

45. В каком из перечисленных различий интеллектуальных способностей женщин и мужчин допущена ошибка:

- 1) гендерные различия в развитии отдельных видов интеллектуальных способностей обнаруживают себя еще в младшем школьном возрасте;
- 2) женщины лучше запоминают локализацию предметов, их взаиморасположение;
- 3) различия в способностях женщин и мужчин связаны прежде всего с уровнем общего интеллекта, а не с развитием специальных умственных способностей;
- 4) мужчины значительно лучше, чем женщины выполняют пространственные тесты;
- 5) женщины лучше выполняют тесты на быстроту восприятия знаковой информации и изображений?

46. Кто первым из психологов установил для своего интеллектуального теста статистическое требование: распределение результатов обследования детей каждого конкретного возраста должно приближаться к "нормальной кривой":

- 1) Ф.Гальтон;
- 2) Л.Термен;
- 3) Ч.Спирмен;
- 4) Л.Терстоун;
- 5) С.Берт?

47. Мейли Р. выделил "пять типичных профилей, указывающих на характер интеллекта": формально-логический, аналитический, творческий, равномерно-развитый и ...

- 1) интуитивный;
- 2) наглядно-действенный;
- 3) теоретический;
- 4) образно-конкретный;
- 5) дискордантный.

48. "Существующая проблема" определяется:

- 1) значением цвета, стоящего в конце ряда;
- 2) значением одного из основных цветов, стоящим в конце ряда;
- 3) значением дополнительного цвета, стоящего в начале ряда;
- 4) значением основного цвета, стоящего в начале ряда;
- 5) значением пар цветов, отмеченных знаками тревоги и компенсации.

49. Тест "Рисуночной фрустрации" С. Розенцвейга позволяет выявлять следующие возможные направления реакций в состоянии фрустрации:

- 1) направленность на разрешение ситуации или поиски виновного;

- 2) интропунитивное, экстрапунитивные или импунитивные;
- 3) с фиксацией на самозащите или с фиксацией на удовлетворении потребности;
- 4) с фиксацией на препятствии;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

50. Стимулами в тесте “Рисуночной фрустрации” являются рисунки с ситуациями:

- 1) фрустрации;
- 2) конфликта;
- 3) препятствия;
- 4) стресса;
- 5) среди перечисленных вариантов нет правильного ответа.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

На четвертом курсе – зачет в устной форме по предложенным вопросам.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Применение интеллектуальных тестов в управлении персоналом.
2. Проблемы отечественной психодиагностики в управлении персоналом.
3. Диагностика памяти и внимания.
4. Креативность и ее диагностика.
5. Диагностика специальных способностей.
6. Диагностика профессиональной пригодности.
7. Тесты специальных способностей и профконсультация.
8. Диагностика профессиональных достижений
9. Понятие о природных особенностях человека.
10. Методики диагностики индивидуальных психофизиологических особенностей человека
11. Проблема диагностики параметров личности
12. Психологические принципы и методы диагностики мотивации
13. Принципы и методы диагностики самосознания
14. Применение стандартизированных самоотчетов для диагностики самосознания
15. Нестандартизированные самоотчеты как метод психологического самоотношения и «Я-концепций»
16. Опросник самоотношения
17. Метод измерения локуса контроля. Описание опросников для определения локуса контроля
18. Принципы и методы диагностики межличностных отношений.
19. Диагностика индивидуальных свойств человека, влияющих на межличностные отношения
20. Диагностика межличностных отношений на основе субъективных предпочтений.
- Социометрия
21. Методика тематического апперцептивного теста (ТАТ) для выяснения особенностей личности, проявляющихся в социальной среде и в социальных отношениях
22. Опросники для изучения параметров личности
23. Диагностическая оценка взаимодействия «личность-среда» (ситуационная специфичность)
24. Методики, диагностирующие установки, мнения личности. Измерение интересов.
25. Измерение ценностей и ценностных ориентации индивида
26. Проективные методики исследования личности. Тест Роршаха, методика словесных ассоциаций, методики завершения предложений
27. Изобразительные проективные методики исследования личности
28. Основные тенденции развития психодиагностики на современном этапе развития
29. Основные линии качественного анализа результатов тестирования

30. Характеристика комплекса задач для решения основных тенденций развития психодиагностики
31. Социальные и этические аспекты психологической диагностики.
32. Этический кодекс специалиста-диагноста
33. Диагностика мотивации
34. Методики изучения эмоционально-волевой сферы личности.
35. Методики для оценки уровня профессиональной компетенции.
36. Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик.
37. Интерактивные методы, психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.
38. Кадровая психодиагностика, определение, история развития. Основные понятия кадровой психодиагностики.
39. Цели оценки в управлении персоналом. Методы оценки персонала.
40. Методика изучения СПА и СПК.

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.

5.1 Основная литература:

1. Носс, И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 500 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/viewer/DE53BB6D-1516-4F6B-AF4D-5DCEB0621E00>

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). —

ISBN 978-5-9916-8710-2. — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/viewer/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>

5.2. Дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 270 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00650-6. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod#page/1>
2. Горленко, О. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-00547-9. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/17BDA5D1-C599-4D1D-B8D0-063670E9B124/upravlenie-personalom#page/1>.
3. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00568-4. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii#page/1>
4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562/upravlenie-personalom#page/1>
5. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 507 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2929-4. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/36DE9BEA-A585-46EE-A79F-7FB3FDC2B864/strategicheskiy-menedzhment#page/1>
6. Урмина, И. А. Самоменеджмент [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / И. А. Урмина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 263 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9813-9. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/450854AF-A3BC-4765-8CA6-10352B0CC892/samomenedzhment#page/1>
7. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 406 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/C560586A-9919-4921-BCBD-4EFFDB865B3D/upravlenie-chelovecheskimi-resursami#page/1>
8. Психодиагностика. Теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / под ред. М. К. Акимовой ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2014. - 631 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Библиогр.: с. 601-603. - ISBN 978-5-9916-3057-3

5.3. Периодические издания:

1. Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. — URL: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=52824>
2. Вопросы психологии. — URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/79646/udb/4>
3. Психологический журнал. — URL: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/614/udb/4>

4. Социологические исследования. – URL:
<https://dlib.eastview.com/browse/publication/633/udb/390>

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

1. Academia : видеолекции ученых России на телеканале «Россия К» : сайт. – URL: http://tvkultura.ru/brand/show/brand_id/20898/.
2. Scopus : международная реферативная и справочная база данных цитирования рецензируемой литературы : сайт. – URL: <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.
3. Web of Sciense (WoS, ISI) : международная аналитическая база данных научного цитирования : сайт. – URL: <http://weboknowledge.com>.
4. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН: сайт. - URL: <http://archive.neicon.ru/xmlui/>
5. Базы данных компании «Ист Вью» : сайт. – URL: <http://dlib.eastview.com>.
6. ГРАМОТА.РУ : справочно-информационный интернет-портал. – URL: <http://www.gramota.ru>.
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам :сайт. – URL: <http://window.edu.ru>.
8. КиберЛенинка : научная электронная библиотека : сайт. – URL: <http://cyberleninka.ru>.
9. Лекториум : видеокolleкции академических лекций вузов России : сайт. – URL: <https://www.lektorium.tv>.
10. Научная электронная библиотека статей и публикаций «eLibrary.ru» : сайт. – URL: <http://elibrary.ru>.
11. Национальная электронная библиотека (НЭБ): сайт. - URL: <http://нэб.пф/>
12. Образовательный портал «Академик»: сайт. - URL: <https://dic.academic.ru/>
13. Образовательный портал «Учеба»: сайт. - URL: <http://www.ucheba.com/>
14. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации : сайт. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
15. Российское образование, федеральный портал: сайт — URL: <http://www.edu.ru>
16. Служба тематических толковых словарей: сайт. - URL: <http://www.glossary.ru/>
17. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru>.
18. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) : сайт. – URL: <http://www.uisrussia.msu.ru/>.
19. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов : сайт. – URL: <http://fcior.edu.ru>.
20. Федеральный центр образовательного законодательства: сайт. - URL: <http://www.lexed.ru/>
21. ЭБС «BOOK.ru». Коллекция СПО: сайт. - URL: <https://www.book.ru>
22. ЭБС «ZNANIUM.COM»: сайт. - URL: www.znanium.com
23. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» : сайт. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
24. ЭБС «Юрайт» : сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/>
25. ЭБС Издательства «Лань» : сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>.
26. Электронная библиотека «Grebennikon» : сайт. – URL: <http://grebennikon.ru/journal.php>.
27. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки [авторефераты – в свободном доступе] : сайт. – URL: <http://diss.rsl.ru/>.
28. Электронный архив документов КубГУ - URL: <http://docspace.kubsu.ru>

29. Электронный каталог Кубанского государственного университета и филиалов. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Web/Home/About>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья.

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.

Система обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. Конспектирование лекций – сложный вид аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Работая над конспектом лекций, Вам всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию необходимо начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Подготовка к лабораторным занятиям и практикумам носит различный характер, как по содержанию, так и по сложности исполнения. Проведение прямых и косвенных измерений предполагает детальное знание измерительных приборов, их возможностей, умение вносить своевременные поправки для получения более точных результатов .

Многие лабораторные занятия требуют большой исследовательской работы, изучения дополнительной научной литературы.

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер, и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого Вы знакомитесь с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравниваете весомость и доказательность аргументов сторон и делаете вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;
- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим обучающимся;
- пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);
- использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);
- использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

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

8.1 Перечень информационных технологий.

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

1. ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition, Государственный контракт №13-ОК/2008- 1
2. WinRAR, Государственный контракт №13- ОК/2008-3
3. MicrosoftWindowsXP. Государственный контракт №13-ОК/2008-3
4. MicrosoftWindowsOffice2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008- 3(Номер лицензии - 43725353)
5. Консультант Плюс. Договор N 177/948 от 18.05.2000

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	http://www.uisrussia.msu.ru
Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	www.consultant.ru
Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [на базе Российской государственной библиотеки]	http://xn—90ax2c.xn--p1ai/
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»	http://biblioclub.ru
Электронно-библиотечная система «Лань»	http://e.lanbook.com
Электронно-библиотечная система «Юрайт»	https://www.biblio-online.ru

Scopus : международная реферативная и справочная база данных цитирования рецензируемой литературы
 Web of Sciense (WoS, ISI) : международная аналитическая база данных научного цитирования
 Базы данных «Ист Вью»

<https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.

<http://webofknowledge.com>.

<http://dlib.eastview.com>.

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

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 201 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 202 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 203 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, моноблок, сканер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Учебная аудитория № 205 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 301 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, выход в интернет, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 303 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, телевизор, видеоманитфон; учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду	Персональные компбютеры, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжный шкаф	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353)

организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № 309 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая дом № 36		Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций Аудитория № 402 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), ученические столы, стулья	Не требуется
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; Учебная аудитория № 403 353900 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Коммунистическая № 36	Оборудование: доска аудиторная, ученические столы, персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран для проекционной техники стулья, электронный тир, индикатор радиоактивности (РАДЕКС), шина транспортная эластичная, носилки тканевые МЧС, комплект индивидуальной гражданской защиты, войсковой прибор химической разведки	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций;	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональный компьютер, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), звуковые колонки, флипчарт	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория №501 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	магнитно-маркерный, презентации на электронном носителе, сплит-система	
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебные аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации; учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 503 353922 Краснодарский край., г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), принтер, презентации на электронном носителе, сплит-система	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
Учебная аудитория для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин Учебная аудитория № 504 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: Персональные компьютеры, компьютерные столы, выход в Интернет, ученические столы, стулья, книжные стенды	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского	Оборудование: телевизор, ноутбук, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; Microsoft Windows Office 2003 Pro,

типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации. Учебная аудитория №506 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	(тематические иллюстрации), магнитно-маркерная доска	Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитория для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ). Учебная аудитория № 509 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия (тематические иллюстрации), флипчарт магнитно-маркерный, веб-камера, звуковые колонки, принтер, сплит-система, презентации на электронном носителе	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000
учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитории для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; учебная аудитории для проведения текущей и промежуточной аттестации, учебная аудитории для самостоятельной работы, учебная аудитория для выполнения научно – исследовательской работы; аудитория курсового проектирования (выполнение курсовых работ).	Оборудование: мультимедийный проектор, экран, персональные компьютеры, учебная мебель, доска учебная, выход в Интернет, учебно-наглядные пособия, (тематические иллюстрации), презентации на электронном носителе сетевое оборудование CISCO (маршрутизаторы, коммутаторы, 19-ти дюймовый сетевой шкаф) сплит-система, стенд «Архитектура ПЭВМ»	WinRAR, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindows XP, Государственный контракт №13-ОК/2008-3; MicrosoftWindowsOffice 2003 Pro, Государственный контракт №13-ОК/2008-3 (Номер лицензии - 43725353); Консультант Плюс, Договор №177/948 от 18.05.2000

Учебная аудитория № 510 353922 Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников дом № 87		
--	--	--

Согласно письма Министерства образования и науки РФ № МОН-25486 от 21.06.2017г «О разработке адаптированных образовательных программ» -Разработка адаптивной программы необходима в случае наличия в образовательной организации хотя бы одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов обучение проводится организацией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении обучения инвалидов обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение обучения для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей;

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении занятий:

а) для слепых:

- задания и иные материалы оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми

нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

-письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

Обучающийся инвалид при поступлении подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении обучения с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

Приложение к рабочей программе дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Программа подготовки: прикладная

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

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

5.1 Основная литература:

1. Базаров, Тахир Юсупович. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2019. - 381 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-432057#page/1> .

2. Селезнева, Елена Владимировна. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Юрайт, 2019. - 373 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-432990#page/1> .

3. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 195 с. - (Высшее образование). - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/psihologicheskaya-ocenka-personala-446943>

4. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для академического бакалавриата / И. В. Васильева. - Москва ; Тюмень : Юрайт : Тюменский государственный университет, 2019. - 122 с. - (Университеты России). - URL: <https://www.biblio-online.ru/viewer/psihodiagnostika-personala-444855#page/1> .

5. Психодиагностика : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Н. Кошелева и др. ; под ред. А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. - Москва : Юрайт, 2019. - 373 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/psihodiagnostika-433624#page/1> .

5.2. Дополнительная литература:

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. - Москва ; Тюмень : Юрайт : Тюменский государственный университет, 2019. - 122 с. - (Профессиональная практика). - URL: <https://www.biblio-online.ru/viewer/psihotehniki-i-psihodiagnostika-v-upravlenii-personalom-444856#page/1>

2. Леонова, Е. В. Эмпирические методы психологического исследования : учеб. пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / Е. В. Леонова. - Москва : Юрайт, 2019. - 323 с. - (Университеты России). - URL: <https://www.biblio-online.ru/viewer/empiricheskie-metody-psihologicheskogo-issledovaniya-438012#page/1> .

3. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : учебное пособие для вузов / С. И. Самыгин [и др.] ; под общей редакцией Г. И. Колесниковой. - Москва : Юрайт, 2019. - 283 с. - (Высшее образование). - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizaciya-nauchno-issledovatel'skoy-i-pedagogicheskoy-deyatelnosti-v-oblasti-upravleniya-personalom-445636> .

4. Психодиагностика. Теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / под ред. М. К. Акимовой ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2014. - 631 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Библиогр.: с. 601-

603. - ISBN 978-5-9916-3057-3

5. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 364 с. - (Высшее образование.Бакалавриат). - Библиогр.: с. 362-364. - ISBN 978-5-16-001973-4 : 325.60.

6. Управление персоналом организации : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда" / [А. Я. Кибанов и др.] : под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва :ИНФРА-М, 2013. - 694 с. - (Высшее образование.Бакалавриат). - На тит. л. и обл.: Электронно-библиотечная система. Znanium.com. - Библиогр.: с. 678-688. - ISBN 978-5-16-003671-7 : 481.00



1920

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Новороссийске
Кафедра гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по работе с филиалами

ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

А.А.Евдокимов

2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.07 ПСИХОДИАГНОСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): управление персоналом

Программа подготовки: прикладная

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Год набора 2018
Краснодар 2019

Приложение к рабочей программе дисциплины

Б1.В.07 ПСИХОДИАГНОСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Программа подготовки: прикладная

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

8.4 Перечень профессиональных баз данных.

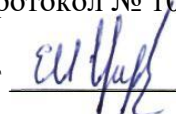
1. <http://www.koapp.narod.ru/russian.htm> – Электронная библиотека фонда «КОАП». На сайте представлена художественная, справочная, техническая литература (операционные системы, локальные сети), ГОСТы, ОСТы, ТУ, нормативно-справочная информация.
2. Электронный каталог Кубанского государственного университета и филиалов. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Web/Home/About>.
3. <http://www.rsl.ru> – Российская государственная библиотека (бывшая библиотека им.В.И.Ленина). На сайте можно найти различную информацию не только о фонде библиотеки РГБ, но и о других библиотечных ресурсах России. Доступ к электронным документам библиотеки платный. Условия получения доступа представлены на сайте.
4. <http://www.gpntb.ru> – Государственная публичная научно-техническая библиотека России. Предоставляется доступ в электронный каталог как самой библиотеки, так и каталоги других Московских библиотек, входящих в корпоративную сеть ГПНТБ. Предоставляются также другие услуги, узнать о которых можно на данном сайте.
5. <http://www.nlr.ru> – Российская национальная библиотека. Имеется доступ к электронным версиям различных документов.
6. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека. Предоставляет доступ для зарегистрировавшихся пользователей к электронным версиям зарубежных журналов по различным направлениям науки. Имеются как платные, так и бесплатные базы данных.
7. <http://megabook.ru/> – Наиболее полная подборка энциклопедических данных по темам: автомобили, оружие, домашние животные, здоровье, кино, компьютеры, кулинария, музыка, этикет + универсальная энциклопедия.
8. <http://www.lib.ru> – Сайт электронной библиотеки Максима Мошкова, самой известной и пополняемой. Тематический диапазон изданий широк. Наряду с произведениями художественной литературы можно посмотреть книги по многим отраслям знаний.
9. <http://diss.rsl.ru> – Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки. Предоставляется доступ к массиву электронных версий диссертаций по различным направлениям науки. Доступ ограниченный и платный. Возможна электронная доставка необходимой Вам диссертации.
10. <http://www.infoliolib.info> – Университетская электронная библиотека. На сайте представлена учебная, научная, художественная, справочная литература по рабочим программам университетских учебных дисциплин. Ориентироваться в фондах библиотеки позволяет алфавитный каталог авторов, тематический каталог литературы по учебным дисциплинам, а также оригинальная поисковая система. Также с сайта можно выйти на ссылки других электронных библиотек.
11. <http://www.rsl.ru> – Российская государственная библиотека (бывшая библиотека им.В.И.Ленина). На сайте можно найти различную информацию не только о фонде библиотеки РГБ, но и о других библиотечных ресурсах России. Доступ к электронным документам библиотеки платный. Условия получения доступа представлены на сайте.

12. <http://www.infoliolib.info> – Университетская электронная библиотека. На сайте представлена учебная, научная, художественная, справочная литература по рабочим программам университетских учебных дисциплин. Ориентироваться в фондах библиотеки позволяет алфавитный каталог авторов, тематический каталог литературы по учебным дисциплинам, а также оригинальная поисковая система. Также с сайта можно выйти на ссылки других электронных библиотек.
13. <http://www.kulichki.com/inkwell/> - Чернильница. Алфавитный и систематический каталоги русскоязычных фондов наиболее крупных электронных библиотек
14. <http://www.poiskknig.ru> – Поиск электронных книг. В базе данных более 67000 записей.
15. <http://old.russ.ru/krug/biblio/catalogue.html> – Лучшие электронные библиотеки: каталог.
16. <http://www.orc.ru/~patrikey/liblib/liblib.htm> – Библиотека русских электронных библиотек. На сайте представлено более 90 адресов электронных библиотек. Ссылки распределены по нескольким разделам: Собрания отдельных авторов; Общие библиотеки; Платные библиотеки; Фантастика, фэнтэзи; Религия, философия, литература; Тематические библиотеки.
17. <http://www.jstor.org> – Библиотека JSTOR. Архив полнотекстовых иностранных журналов по различным направлениям науки. Доступ к фондам библиотеки платный.
18. http://imwerden.de/cat/modules.php?_name=books – Некоммерческая электронная библиотека «ImWerden». Представлено собрание литературных текстов древних и современных, российских и иностранных авторов, а также их портреты, биографии, библиография, комментарии, критика, звуковые файлы, воспроизводящие чтение авторами своих произведений (в формате mp3).
19. <http://www.psychology.ru/library/> - Библиотека Psychology.Ru. Одна из старейших «книжных полок» Интернет, которая содержит профессиональную, учебную, научно-популярную и художественно-психологическую литературу. Представлены работы классиков психологии, таких как А.Р. Лурия, К.-Г. Юнг, З. Фрейд, Ю.Б. Гиппенрейтер, и др.
20. <http://flogiston.ru/library> – Флогистон – библиотека по психологии. Материал подготовлен студентами и аспирантами психологического факультета МГУ. Представлена самая разная литература по психологии – от авторских статей до канонических текстов. Имеются конспекты, которые читаются на различных психологических факультетах («Архив учебных материалов»).
21. <http://soc.lib.ru> - Все материалы, представленные на сайте «Soc.Lib.ru – Электронная библиотека – Социология, Психология, Управление» предназначены исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Здесь можно найти разнообразные материалы по социологии, психологии управления, а также другим смежным дисциплинам.

**Лист изменений и дополнений - 2019 г.
для рабочей программы дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»**

№	Внесенные изменения	Причины изменений	Содержание вносимых изменений
1	Обновление списка основной и дополнительной литературы	Обновление с учётом требований ФГОС ВО и пополнением библиотечного фонда (включая ЭБС)	Приложение к РПД
2	Добавление перечня профессиональных баз данных (п.8.4 рабочей программы)	НЕТ	НЕТ
3	Обновление программного обеспечения сопровождения дисциплины	НЕТ	НЕТ
4	Обновление материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	НЕТ	НЕТ
5	Обновление содержания практических (лабораторных) работ	НЕТ	НЕТ
6	Обновление фонда оценочных средств	НЕТ	НЕТ
7	Обновление форм проверки самостоятельной работы обучающихся	НЕТ	НЕТ
8	Обновление перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации	НЕТ	НЕТ
9	Обновление перечня тем к курсовым работам	НЕТ	НЕТ
10	Адаптация компонентов рабочей программы для инвалидов и лиц ОВЗ	НЕТ (отсутствие контингента с ОВЗ)	НЕТ
11	Иное	Изменение титульного листа в связи с реорганизацией (Министерство науки и высшего образования РФ)	Корректировка титульного листа

Все изменения рабочей программы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры гуманитарных дисциплин «28» июня 2019 г. Протокол № 10

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент  Грузинская Е.И.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» для заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 - Управление персоналом
разработано в филиале ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
в городе Новороссийске

Цель учебной дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» сформировать у обучающихся знания, умения и навыки общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом.

Рабочая программа по курсу «Психодиагностика в управлении персоналом» составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 – управление персоналом, в соответствии с учебным планом.

В рабочей программе дисциплины представлены цель и задачи изучения дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы, перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, структура и содержание дисциплины (лекционные и практические занятия, самостоятельная работа студентов), используемые образовательные технологии, перечень методического обеспечения, перечень основной и дополнительной литературы, перечень информационных технологий используемых в организации учебного процесса, материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Тематика лекционных и практических занятий полностью раскрывает содержание общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций дисциплины в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом и учебным планом.

Указанные в рабочей программе дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» литературные источники, методическое и информационное обеспечение соответствуют содержанию дисциплины и современному уровню знаний.

Материал рукописи рабочей программы изложен четко, ясно и доступно.

Разработанная рабочая программа, соответствует необходимым требованиям и может использоваться в учебном процессе.

Рецензент
Директор ООО «ПортЮрСервис»



А.В.Сизиков

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» для заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, разработанную в филиале ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в городе Новороссийске

Рецензируемая рабочая программа дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и предназначена для обучающихся 4 курса заочной формы обучения.

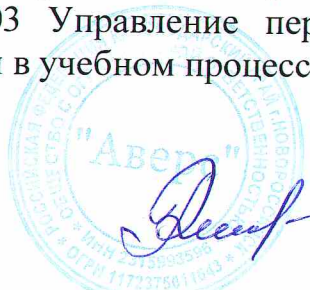
Структура рабочей программы дисциплины включает все необходимые компоненты: указаны цели и задачи освоения дисциплины, определено ее место в структуре ООП ВО, перечислены общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, формируемые у обучающихся в результате освоения дисциплины, включены распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ, перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся, оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, перечень основной и дополнительной учебной литературы, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, необходимых для освоения дисциплины, методические указания для обучающихся, а также материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Рабочая программа дисциплины обеспечивает формирование компетенций в области организации работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, способствует овладению навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

Представленная программа имеет достаточный объём. Уровень отражения в рабочей программе современных достижений науки, образовательные технологии соответствуют квалификационным требованиям к подготовке бакалавров и является достаточным. Оценочные средства достижений обучающихся в процессе обучения являются полными и доступными.

Таким образом, рецензируемая рабочая программа дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом», соответствует требованиям, предъявляемым к рабочим программам, которые реализуются в рамках направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, и может быть рекомендована для использования в учебном процессе.

Рецензент
Директор ООО «Аверс»



Е.В. Рыжкова