

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психотехнологии управления

Образовательная программа

38.03.03 - «Управление персоналом»

Профиль подготовки:

общий

Уровень высшего образования

бакалавриат

Форма обучения

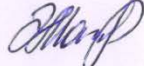
очная, заочная

Статус дисциплины: вариативная

Махачкала 2020 год

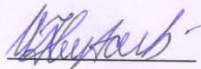
Рабочая программа дисциплины «Психотехнологии управления» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки - 38.03.03 – Управление персоналом (бакалавриат), утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом

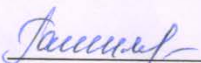
Автор - составитель: Магомаева Э.Р., к.э.н., доцент. 


Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от « 11 » марта 2020 г., протокол № 6

/Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

Одобрена методической комиссией факультета управления от « 19 » марта 2020 г., протокол № 7

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 23 » марта 2020г. 

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)
4. Объем, структура и содержание дисциплины.
5. Образовательные технологии
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.
 - 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
 - 7.2. Типовые контрольные задания
 - 7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психотехнологии управления» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 - Управление персоналом, и разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «экономики труда и управления персоналом».

Предметом дисциплины являются круг вопросов, связанных с формированием у студентов навыков самостоятельной работы в области управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных теоретических концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а так же учитывает их образовательные потребности.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций у выпускника: общекультурных – ОК-3, общепрофессиональных - ОПК – 1, профессиональных ПК - 3
Курс «Психодиагностика в управлении персоналом» ориентирован на привитие студентам профессиональных навыков, необходимых в реальной управленческой деятельности. Данный учебный курс включает значительный объем самостоятельной работы. В курсе одновременно рассматриваются методологические проблемы и конкретные рекомендации по диагностике, профотбору персонала. В значительной степени обучение предполагает выработку у студентов навыков работы над собой в целях профессионального роста.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и кейсов и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе 108 ч. в академических часах по видам учебных занятий.

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						
Лекции		Лаборат занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
7	108	18	-	18			72	Зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины является предложить студентам активные формы обучения, позволяющие в полной мере раскрыть содержание учебной программы, и способствующие углублению и закреплению теоретических знаний.

В процессе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:

- обеспечить формирование теоретико-методологических основ психодиагностики;
- познакомить с многообразием психодиагностических методов и методик в управлении персоналом;

- сформировать навыки психодиагностического процесса обследования персонала, обработки, анализа результатов и формирования психодиагностического заключения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Психотехнологии управления» входит в базовую часть (Б.1.Б.25) образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – Управление персоналом.

В силу особой значимости решений в процессе управления, курс «Психодиагностика в управлении персоналом» при подготовке управленцев, занимает одно из ведущих мест.

Дисциплина «Психодиагностика в управлении персоналом» относится к циклу БЗ ДВ - Профессиональный цикл, вариативная часть (дисциплины по выбору студента).

Для освоения данной дисциплины необходимы знания, умения обучающихся, приобретенные в результате изучения таких предшествующих дисциплин, как «Психология» (Гуманитарный, социальный и экономический цикл, базовая часть), «Психология личности» (Гуманитарный, социальный и экономический цикл, вариативная часть), «Организационное поведение», «Конфликтология», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», (Профессиональный цикл, базовая часть), «Основы делового общения в организации» (Профессиональный цикл, вариативная часть), (Профессиональный цикл, вариативная часть (дисциплины по выбору студента). Знания и умения, полученные в ходе изучения данной дисциплины, являются базовыми для освоения дисциплин: «Управление персоналом организации», «Основы управленческого консультирования», «Этика деловых отношений» (Профессиональный цикл, базовая часть), «Оценка управленческой деятельности», «Психология труда», «Психологические основы управления персоналом», «Современные методы оценки персонала», «Оценка персонала» (Профессиональный цикл, вариативная часть (дисциплины по выбору студента).

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знает: основные подходы к изучению психодиагностики персонала Умеет: анализировать ситуации, связанные с психодиагностикой в управлении персоналом Владеет: опытом психодиагностики
ОПК - 1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знает: общепрофессиональные теоретические и методические основы психодиагностики управления персоналом. Умеет: выполнять работу в области психодиагностики управления персоналом Владеет: общепрофессиональным знаниями теории и методики, навыками в области

		психодиагностики управления
ПК - 3	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знает: профессиональные основы разработок и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала Умеет: подбирать и отбирать персонал и применять их на практике Владеет: основами найма, разработками программ и процедур подбора, методами деловой оценки персонала при найме.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины «Психотехнологии управления» рассчитан на 3 зачетные единицы общей трудоемкостью 108 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Всего	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические	Лабораторные	Контроль		
Модуль 1. Теоретические основы психотехнологии в управлении персоналом									
1	Предмет и содержание дисциплины «Психотехнологии управления»	4	1	2	2			8	опрос
2	Этапы психологической диагностики	4	3	2	2			8	опрос
3	Основные понятия психодиагностики	4	5	2	2			8	опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		6	6			24	тест
Модуль 2. Психодиагностическая деятельность в управлении персоналом									
1	Организация	4	7	2	2			8	опрос

	психодиагностическое обследование персонала								
2	Концепция личности как основа структуры теста	4	9	2	2			8	опрос
3	Компьютерная психодиагностика персонала	4	11	2	2			8	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		6	6			24	тест
Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики									
1	Требования к психодиагностическим методикам	7	13	2	2			8	опрос
2	Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту							8	опрос
		7	15	2	2				
3	Психодиагностика межличностных отношений	7	17	2	2			8	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		6	6			24	тест
	ИТОГО:	108		18	18			72	зачет

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	семинары	Самост. Работа	КСР
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»	13	1	1	11	
Тема 2. Этапы психологической диагностики	13	1	1	11	
Тема 3. Организация психодиагностического обследования персонала	13	1	1	11	
Тема 4. Концепция личности как основа структуры теста	13	1		12	
Тема 5. Компьютерная психодиагностика персонала	13	1	1	11	

Тема 6. Требования к психодиагностическим методикам	13	1		12	
Тема 7. Основные понятия психодиагностики	15	1	1	11	2
Тема 8. Психодиагностика межличностных отношений	15	1	1	11	2
Итого	108	8	6	90	4

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Теоретические основы психодиагностики в управлении персоналом

Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»

Психодиагностика как особая область психологического знания. Предмет и задачи, этические принципы психодиагностики. Место и роль психодиагностики в системе управления персоналом. Основные понятия, принципы и правила психодиагностики. Методы психодиагностики. Психодиагностические задачи и ситуации. Психодиагностика как элемент профессионального психологического отбора. Психодиагностика как наука и практическая деятельность. История развития и возникновения психодиагностики. Появление эксперимента в психологии. Психодиагностика на рубеже XIX-XX веков. Исторический путь психодиагностики в нашей стране. Современные тенденции психодиагностики. Этические аспекты психодиагностики.

Тема 1.2. Этапы психологической диагностики

Психодиагностика 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. Принятие решения об использовании в консультационной работе при оценке персонала психологических тестов означает необходимость включения технологической цепочки, состоящей из ряда последовательно реализуемых этапов.

Тема 1.3. Основные понятия психодиагностики

В психодиагностике существует ряд базовых понятий, представление о которых необходимо для понимания сути диагностической работы, грамотной постановки задачи и контроля за результатами деятельности психолога. Тест психологический, “тестовая батарея”, черта психологическая, шкала тестовая, тестовая норма, валидность, надежность, нормальное распределение, факторный анализ.

Модуль 2. Психотехнологии управления деятельностью персонала

Тема 2.1. Организация психодиагностического обследования 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 2.2. Концепция личности как основа структуры теста

Обычно психодиагностический тест строится на основе авторских представлений о структуре личности. То, как разработчик методики описывает и объясняет психологические особенности человека, определяет шкальную структуру и интерпретацию теста. Сбор и систематизация информации об испытуемом в ходе психодиагностического обследования происходят на основе субъективной модели личности, представленной в сознании диагноста. Составляющие этой модели влияют на выбор методик, структуру заключения по результатам обследования и способ изложения диагностической информации. В современной психологии существует несколько наиболее распространенных подходов к изучению и анализу личности. Конституциональный, факторный, блочный, мотивационно - динамический подходы.

Тема 2.3. Компьютерная психодиагностика персонала

Универсальное и специальное программное обеспечение. Программные психодиагностические средства. Возможности использования программного обеспечения различных типов на всех этапах психодиагностического исследования. Возможности и ограничения компьютеризованного тестирования. Программные психодиагностические средства: психодиагностическая методика и компьютерная программа. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств.

Требования к реализации интерфейса пользователя, организации хранения, обработки и защиты данных, эргономическим характеристикам программного обеспечения.

Основные понятия: программное психодиагностическое средство, компьютеризованное тестирование, интерфейс пользователя, данные, эргономические характеристики.

Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики

Тема 3.1. Требования к психодиагностическим методикам

Требования к психологам - психодиагностам и требования к смежникам-пользователям методик. Понятие психологического диагноза. Методика и тесты. Кадровая психодиагностика — область психологии, в рамках которой разрабатываются и реализуются методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности — субъекта профессиональной деятельности и трудовых отношений. Из определения следует, что кадровая психодиагностика направлена на изучение таких качеств работника, которые имеют значение с точки зрения его профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия в процессе труда.

Индивидуально-психологические особенности личности — динамичная, меняющаяся в процессе жизни и деятельности система. Поэтому их изучение и анализ должны строиться с

позиции раскрытия потенциала личности для дальнейшего развития. Он основан на различии методических приемов, лежащих в основе тестов. Так, могут быть выделены следующие типы методик: объективные тесты, стандартизованные самоотчеты: тесты - опросники, открытые опросники и шкальные опросники; проективные методики; аппаратные методики; диалогические методики.

Тема 3.2. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту

Существенное влияние на результат психодиагностической работы оказывают многочисленные субъективные факторы. Предпочтительное образование — базовое психологическое. Как правило, высокое качество подготовки чаще всего встречается у выпускников психологических факультетов университетов и педагогических вузов. Большое значение имеет психологическая специализация.

Важны опыт практической диагностической работы и знание конкретных методик. В профессиональный актив кадрового психодиагноста должны входить тесты, позволяющие решать широкий спектр задач и получать комплексное представление об испытуемом. Для выявления уровня профессиональной подготовки психодиагноста можно использовать вопрос о структуре. Заключение по результатам психодиагностического обследования.

Методики, применяемые специалистом по психодиагностике, должны соответствовать профессиональным требованиям.

Тема 3.3. Психодиагностика межличностных отношений

Диагностика личности и межличностных отношений. Направленность личности и ее структура. Методы исследования мотивации. Диагностика уровня притязания. Выявление интересов и склонностей. Составление диагностических программ для исследования направленности личности при работе с подростками и юношами. Выявление интересов и склонностей при работе с людьми с ограниченными возможностями. Использование социальным работником диагностической информации в консультировании.

Тесты особенностей личности и межличностных отношений. Проективная гипотеза. Тесты тревожности. Тесты на выявление агрессивности. Работа психолога со стандартизованными и не стандартизованными опросниками. Особенности работы с проективными тестами. Отработка техники проведения, обработки и интерпретации при тестировании.

Основные понятия: направленность личности, мотивация, виды мотивов, потребности, интересы, виды интересов, уровень притязания, профориентация, профессиональные интересы, личность, межличностные отношения, проективные тесты, тревожность, тесты тревожности, тест отношений, стандартизованные опросники, интерпретация при тестировании.

Темы практических или семинарских занятий.

Модуль 1. Теоретические основы психодиагностики в управлении персоналом

Тема 1.1 .Предмет и содержание дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»

1. История, структура и сферы применения психодиагностики
2. Развитие и кризис психодиагностики в первой трети XX в.
3. Развитие психодиагностики в 1980-90-х г.
4. Сферы применения современной психодиагностики

Тема 1.2. Этапы психологической диагностики

1. Психологический диагноз и этический кодекс психодиагноста
2. Разновидности диагноза по его предмету.
3. Ошибки в постановке диагноза.
4. Основные положения этического кодекса психодиагноста и их значение в организации.

Тема 1. 3. Основные понятия психотехнологии

1. В чем выражается структура и каковы задачи психодиагностики?
2. Каковы задачи психологической диагностики сотрудников в организации?
3. Каковы задачи психологической диагностики производственной группы в организации?
4. Каковы задачи психологической диагностики организации в сфере экономики?

Самостоятельная работа 2. Выполнить один из предложенных преподавателем тестов, получить результат и написать психодиагностическое заключение.

Модуль 2. Психодиагностическая деятельность в управлении персоналом

Тема 2.1. Организация психодиагностического обследования персонала

1. Психодиагностика на этапе найма персонала
2. Профпригодность
3. Профессиограмма
4. Матрица компетенций и компетентностный подход.
5. Основные направления диагностики при подборе персонала

Тема 2.2. Концепция личности как основа структуры теста

1. Подходы к изучению и анализу личности .
2. Аттестация персонала и экспертные оценки

3. Метод экспертных оценок
4. Правила подбора экспертной группы
5. Использование деятельности экспертов для составления профессиограмм и матриц компетенций.

Тема 2.3. Компьютерная психодиагностика персонала

1. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств
2. Компьютеризованное тестирование
3. Интерфейс пользователя
4. Эргономические характеристики
5. "Тесты на профессиональную пригодность"

Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики

Тема 3.1. Требования к психодиагностическим методикам

1. Объективные тесты.
2. Стандартизованные самоотчеты: тесты - опросники, открытые опросники и шкальные опросники.
3. Проективные методики.
4. Аппаратурные методики.
5. Диалогические методики.

Тема 3.2. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту

1. психологическая специализация.
2. профессиональное мировоззрение
3. индивидуально-психологические особенности
4. техническая оснащенность.

Тема 3.3. Психодиагностика межличностных отношений

1. Психодиагностика состояния коллектива
2. Основные технологии диагностики уровня развития корпоративной культуры
3. Диагностика общности видения и ценностно-ориентационного единства коллектива

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- проведение командных и сценарных игр, которые способствуют эффективной и слаженной работе внутри каждой команды, а также помогают наладить отношения между командами;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В период самостоятельной работы по освоению данной дисциплины студенты по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек;
- работать с конспектами лекций;
- составление плана изученного учебного материала;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовить пояснения к ним;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
Тема 2. Этапы психологической диагностики	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 3. Основные понятия психодиагностики	Работа с учебной литературой. Подготовка	Опрос, оценка выступлений, защита

	реферата.	реферата, проверка конспекта
Тема 4. Организация психодиагностического обследования персонала	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 5. Концепция личности как основа структуры теста	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.
Тема 6. Компьютерная психодиагностика персонала	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
Тема 7. Требования к психодиагностическим методикам	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 8. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.
Тема 9. Психодиагностика межличностных отношений	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы.

Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов

1. Актуальные проблемы психодиагностики.
2. Роль психодиагностики в управлении кадрами организации.
3. Служба HR в организации
4. Метод ассесмент-центра
5. Психодиагностика в мониторинге персонала
6. Типология руководителей
7. Стили руководства и их диагностика
8. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность
9. Компьютерная психодиагностика в оценке персонала.
10. Проблемы психодиагностики лояльности персонала

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенции	Наименование компетенции ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>Знает: основы экономики, методы расчета экономического функционирования предприятий</p> <p>Умеет: использовать методы оценки экономического развития предприятия выбранной сферы деятельности</p> <p>Владеет: способами экономического расчета и прогнозирования функционирования</p>	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

		предприятий	
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<p>Знать: теоретические основы экономики, управленческой деятельности, закономерности управленческих процессов в организации</p> <p>Уметь: обобщать экономическую информацию устанавливать цели, определять пути их достижения, применять законы управления</p> <p>Владеть: культурой мышления, способностью воспринимать управленческие изменения, навыками обобщения экономической информации</p>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование
ПК - 3		<p>Знает: профессиональные основы разработок и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала</p> <p>Умеет: подбирать и отбирать персонал и применять их на практике</p> <p>Владеет: основами найма, разработками программ и процедур подбора, методами деловой оценки персонала при найме.</p>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Образец тестового задания по модулю.

Примеры тестов и задач для текущего, промежуточного и итогового контроля знаний студентов

Образцы тестовых заданий к некоторым темам:

1. Психологический тест – это ...

- а) инструмент;
- б) задача;
- в) условие;

г) подход.

2. Что означает термин «психодиагностика»?

- а) изучение документов о жизни человека;
- б) диагностика психического состояния человека;
- в) психиатрический диагноз;
- г) процедура оценки психологических и личностных свойств;
- д) определение характера человека.

3. Основной целью теста является:

- а) предварительное ознакомление с личностью испытуемого;
- б) нахождение корреляции между определенными показателями;
- в) диагностика определенных психологических особенностей испытуемого;
- г) формирование определенных качеств испытуемого.

4. Наименее вероятно стремление испытуемого к фальсификации результатов:

- а) при приеме на работу;
- б) в ситуации психологического консультирования;
- в) в ситуации судебно-психологической экспертизы;
- г) в ситуации психиатрического обследования.

5. Шкала лжи – это:

- а) шкала, выявляющая акцентуации характера человека, связанные с его тенденцией к обману окружающих;
- б) шкала, выявляющая отношение самого испытуемого к не честным людям;
- в) шкала, состоящая из вопросов, касающихся незначительных проступков, которые совершаются большинством людей;
- г) шкала, измеряющая уровень лжи респондента.

6. Закрытые вопросы это:

- а) вопросы, на которые даются заранее сформулированные варианты ответов;
- б) вопросы, на которые испытуемый может не отвечать;
- в) вопросы, ответы на которые не могут быть преданы огласке;

г) вопросы, которые сообщаются респонденту только лично.

7. Требование ограниченного распространения психодиагностических методик

обосновано ...

- а) тем, что могут быть нарушены авторские права;
- б) тем, что профессионально выполненные методики достаточно дорого стоят;
- в) тем, чтобы избежать неправильного их применения;
- г) тем, что общество психологов является закрытым.

8. Принцип компетентности – это ...

- а) предоставление только тех услуг и использование тех методик, которые соответствуют квалификации специалиста;
- б) соблюдение конфиденциальности при использовании полученных данных;
- в) использование узкоспециализированных тестов;
- г) право применения психодиагностических методик.

9. Кто отвечает за ошибки, допущенные при проведении тестирования?

- а) психолог-диагност;
- б) те, кто обучал психолога;
- в) испытуемый, неправильно понявший инструкцию;
- г) респондент, сообщивший неверные сведения.

10. В этическом принципе объективности говорится, что

- а) диагностическая информация должна быть доступной только для тех, кому она предназначена;
- б) испытуемый должен иметь возможность комментировать содержание своих результатов и в случае необходимости разяснять фактическую информацию;
- в) на психолога не должны оказывать влияния впечатления о личности испытуемого – симпатии, антипатии, собственное состояние или настроение;
- г) результаты диагностики нельзя использовать во вред человеку, прошедшему тестирование.

11. Основное, что пишется в заключении по результатам диагностики –

- а) ответы испытуемого;

- б) интерпретация и выводы;
- в) рекомендации;
- г) результаты тестирования.

12. При сообщении результатов тестирования клиенту необходимо...

- а) сообщить, что собирается сделать психолог с полученными результатами;
- б) выдавать результаты в распечатанном виде;
- в) дать рекомендации по использованию полученных результатов;
- г) получить обратную связь, не оценивать, не использовать термины.

13. Что из перечисленного применяется в современной психодиагностике?

- а) хиромантия;
- б) физиогномика;
- в) графология;
- г) френология;
- д) интроспекционизм.

14. Открытые вопросы – это:

- а) вопросы, задаваемые широкой аудитории вне рамок психологического обследования;
- б) вопросы со свободным ответом испытуемого;
- в) вопросы, задаваемые группе испытуемых;
- г) вопросы, которые не касаются интимной жизни клиента.

15. Креативность не характеризуется ...

- а) гибкостью мышления;
- б) оригинальностью;
- в) чувствительностью к проблемам;
- г) фантастичностью.

16. Назначение психологического теста:

- а) измерение различий между людьми или между реакциями одного и того же человека в разных условиях;
- б) выявление закономерностей человеческого поведения;

- в) сбор сведений о причинах существования данных особенностей человека ;
- г) выявление специфических особенностей (слабостей) человека для целенаправленного коррекционного воздействия.

17. В психодиагностическом обследовании реализуется принцип:

- а) специальное воздействие (стимул) —> фиксируемая реакция (S—>R);
- б) стимул —► реакция —> анализ-интерпретация (S—> R—► I)
- в) реакция —► интерпретация —► коррекция (R —» I —> K);
- г) реакция —► интерпретация —> стимул (R —> I —» S).

18. Основное преимущество метода психодиагностики:

- а) метод более простой в использовании, чем остальные;
- б) большая точность, чем у других методов;
- в) требует меньше затрат при проведении;
- г) сбор информации в более короткие сроки.

19. Второе основное преимущество психодиагностики:

- а) определение общих для всех людей закономерностей их поведения и психики;
- б) выявление особенностей человека, недоступных для изучения другими методами;
- в) дает полную картину поведения и личности человека;
- г) возможность получения информации о неосознаваемых психических явлениях.

20. Пользователь теста - это ...

- а) человек, который использует тестовые показатели как главный источник информации;
- б) испытуемый, который проходит тестирование
- в) специалист, который проводит тестирование;
- г) специалист, который интерпретирует результаты тестирования.

21. Возможно ли проводить тестирование без согласия испытуемого?

- а) Нет, испытуемый должен быть обязательно предупрежден;
- б) Нет, за исключением тех случаев, когда тесты утверждены (министерством) и все обязаны их проходить;
- в) Да, особенно в тех ситуациях, где испытуемый может фальсифицировать ответы (солгать);

г) Да, когда есть такая необходимость (по мнению психолога или руководителя).

22. Может ли испытуемый доказать в судебном порядке, что результаты тестирования нанесли ему ущерб?

- а) Нет соответствующей законодательной базы;
- б) Нет, результаты не могут нанести прямой ущерб;
- в) Да, он должен это сделать, если ущерб нанесен;
- г) Да, при помощи опытного адвоката.

23. При психодиагностическом обследовании ребенка младше 16 лет обязательно требуется ...

- а) согласие родителей;
- б) согласие администрации школы;
- в) только его согласие;
- г) присутствие свидетелей.

24. Психодиагностическое обследование начинается ...

- а) с подбора методик;
- б) с организации условий тестирования;
- в) с постановки цели обследования;
- г) с определения временных и денежных затрат на проведение обследования.

25. Встреча с испытуемыми начинается ...

- а) с раздачи диагностических материалов и объяснения инструкции;
- б) с предварительной беседы с испытуемыми и ответов на их вопросы;
- в) с определения уровня мотивированности испытуемых и их эмоционального состояния;
- г) с проверки фамилий присутствующих.

26. Кадровая диагностика направлена на изучение.....

- а) состояния охраны труда;
- б) профессиональной пригодности, успешности;
- в) межличностных взаимодействий в процессе труда;

г) индивидуальных характеристик личности;

д) психологических свойств личности.

Следующий образец:

1. К истокам возникновения психодиагностики не относится:

а) экспериментальная психология;

б) дифференциальная психология;

в) общая психология;

г) психометрия.

2. Первым исследовал индивидуальные различия людей:

а) В.Вундт;

б) Г.Гальтон;

в) Д.Кеттелл;

г) М.Роршах.

3. Автором первой книги с названием «Психодиагностика» является:

а) В.Бине;

б) Г.Гальтон;

в) Д.Кеттелл;

г) М.Роршах.

4. Психодиагностика – психологическая дисциплина, которая:

а) изучает психические особенности индивида;

б) разрабатывает способы и приемы измерения психических особенностей индивида;

в) изучает отличия индивидов по уровню их развития;

г) разрабатывает способы и приемы изучения закономерностей проявления психических явлений.

5. К аспектам постановки психологического диагноза не относится:

а) описание и анализ деятельности и поведения индивида;

б) тестирование индивида;

в) выявление механизмов протекания психических процессов индивида;

г) установление генезиса психических характеристик или поведения индивида.

6. В задачи общей психодиагностики не входит:

а) выделение принципов построения психодиагностических методик;

б) описание требований к психодиагностическим методикам;

в) создание психодиагностических методик;

г) анализ и классификация психодиагностических методик.

7. В задачи прикладной психодиагностики входит:

а) выделение принципов построения психодиагностических методик;

б) накопление банка данных по психодиагностическим методикам;

в) изучение проблемы измерения с помощью психодиагностических методик;

г) анализ перспективных направлений разработки психодиагностических методик.

8. Психологический диагноз – это результат работы:

а) индивида с методикой;

б) специалиста с методикой;

в) специалиста с индивидом;

г) индивида с методикой и специалистом.

9. В способы постановки психологического диагноза не входит:

а) оценка внешнего вида;

б) сбор анамнеза;

в) моделирование жизненных ситуаций;

г) интерпретация.

10. Искаженное восприятие специалистом диагностируемых особенностей индивида называется:

а) ошибкой инструментальной;

б) ошибкой наблюдения;

в) ошибкой атрибуции;

г) ошибкой регистрации.

Ключи:	№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Правильный	_____									
	ответ	б	в	г	б	а	в	б	в	г	б

Перечень контрольных вопросов для студентов для подготовки к зачету

- 1) Каковы истоки возникновения психодиагностики во второй половине XIX в.?
- 2) В чем заключалось развитие психодиагностики в первой трети XX в.?
- 3) Каковы причины и пути преодоления кризиса психодиагностики в 1930-х г.?
- 4) В чем заключалась дискуссия о психологических тестах за рубежом в 1960-70-х г.?
- 5) В чем выражается структура и каковы задачи психодиагностики?
- 6) Какие существуют этапы психодиагностического обследования?
- 7) Каковы задачи психологической диагностики сотрудников в организации?
- 8) Каковы задачи психологической диагностики производственной группы в организации?
- 9) Каковы задачи психологической диагностики организации в сфере экономики?
- 10) Что представляет собой психологический диагноз и какова его специфика?
- 11) Различные виды классификаций психодиагностических методов
- 12) Какие требования предъявляются к психодиагностическим методикам?
- 13) Какие существуют методы постановки психологического диагноза?
- 14) Какие существуют виды тестов объективного типа?
- 15) Какова роль психодиагностики в управлении персоналом
- 16) Кто выполняет психодиагностические работы в организации
- 17) Методы оценки коммуникативных качеств и мотивации персонала.
- 18) Методики диагностики коммуникативных компетенций персонала.
- 19) Наблюдение как основной метод диагностики КК.

20) Тестовые технологии оценки КК

21) Этические нормы и правила психодиагностики.

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

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 70% и промежуточного контроля – 30%. Контроль освоения студентом дисциплины осуществляется в рамках модульно-рейтинговой системы в зачетных единицах, включающих текущую и промежуточную аттестации.

По результатам текущего и промежуточного контроля составляется академический рейтинг студента по каждому кредиту и выводится средний рейтинг по всем трем кредитам.

По результатам промежуточного контроля студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная отметка в принятой системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по данной дисциплине.

Контроль успеваемости и качества подготовки студентов по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» осуществляется в ходе текущего контроля, промежуточного контроля (модульные аттестации) и итогового контроля по дисциплине.

Текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях, практических занятиях, индивидуальные задания – предназначен для проверки отдельных знаний, навыков и умений студентов, полученных при обучении по учебной дисциплине или требуемых для обучения по учебной дисциплине. Текущий контроль предназначен для проверки достижения студентом отдельных учебных целей и выполнения части учебных задач программы учебной дисциплины.

По результатам текущего контроля формируется допуск студента к экзамену.

Текущий контроль знаний:

1. Присутствие и работа на лекции(конспект) – 2 балл;
2. Присутствие на семинаре –1 балл;
3. Активное участие на семинарских занятиях – 15 балл;
4. Активное участие в деловых играх – 20 балл
5. Самостоятельная работа:
 - а) выполнение домашнего задания – 12 балл;
6. Устный (фронтальный) опрос – 10 баллов;
9. Доклады – 10 баллов.

Итого: текущий контроль знаний – 70 баллов.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,7/0,3. Контроль освоения учебного материала по каждому кредиту может осуществляться в форме:

- контрольной работы;
- тестирования.

Итого: промежуточный контроль – 30 баллов.

Оценка самостоятельной работы студента (подготовка доклада, выполнение индивидуальных заданий, домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Результаты успеваемости оцениваются по 100-балльной системе, которые отделом мониторинга качества образования переводятся в 50 баллов.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо

Аттестованным считается студент, набравший 51 балл и выше.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для

8.1. Основная литература:

1. Александрова Ю. И. Психофизиология: учебник для вузов: 3-е изд., доп. и перераб. — СПб., 2003.
2. Данилова Н.Н. Психофизиология: учебник для вузов. — М., 2007.
3. Николаева Е.И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии [Электронный ресурс] : учебник / Е.И. Николаева. — Электрон.текстовые данные. — М. : Пер Сэ, 2008. — 623 с. — 978-5-9292-0179-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7441.html>
4. Данилова Н.Н. Психофизиология [Электронный ресурс] : учебник / Н.Н. Данилова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2012. — 368 с. — 978-5-7567-0220-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8869.html>
5. Хасанова Г.Б. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Б. Хасанова. — Электрон.текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 168 с. — 978-5-7882-2156-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79486.html>

б) дополнительная литература:

1. Гринберг Д. Управление стрессом. — СПб., 2004
2. Бодров В.А. Психологический стресс. Развитие и преодоление [Электронный ресурс] / В.А. Бодров. — Электрон.текстовые данные. — М. : Пер Сэ, 2006. — 528 с. — 5-9292-0146-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7387.html>
3. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография [Электронный ресурс] : монография / Е.М. Иванова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Пер Сэ, 2003. — 208 с. — 5-9292-0109-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7474.html>
4. Безденежных Б.Н. Психофизиология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.Н. Безденежных. — Электрон.текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 207 с. — 978-5-374-00213-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10807.html>

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

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал

eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.

<http://www.biblioclub.ru> университетская библиотека online

<http://www.knigafund.ru/> -электронно-библиотечная система «Книга-фонд»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, готовятся к каждому семинару, изучают основные способы психического влияния людей друг на друга в деятельности и общении, усваивают и повторяют основные понятия, которыми обозначаются данные явления.

Характер и количество задач, решаемых на семинарских занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки их конспектов по изучению литературных источников, проверки решения ими учебных заданий и практических задач, предусмотренных для самостоятельной отработки. Количество задач, предлагаемых для самостоятельной работы студентам, определяется их сложностью и с учетом соотношения часов аудиторной и самостоятельной работы.

В течение семестра проводится контрольная работа. Выполнение всех самостоятельных домашних заданий и контрольной работы является необходимым условием допуска к экзамену по теоретическому курсу. Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекций, семинарских практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы студентов. В качестве контрольно-развивающих форм используются командные и сценарные игры, «интеллектуальные разминки», «мозговые штурмы», моделирование изучаемого предмета.

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях.

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемого курса. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. В случае непонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при

подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Методические рекомендации студентам по подготовке к семинарским занятиям.

Главной задачей семинарских занятий является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Семинарское занятие проводится в соответствии с планом.

Подготовка студентов к семинару включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к семинару.

При проведении семинарских занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а так же творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету. При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на семинарах, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться образовательный блог и электронная почта.

Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

При изучении студентами данной дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога,
- решение учебно-профессиональных задач на семинарских и практических занятиях;
- игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий);
- интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, эвристических бесед, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебно-профессиональной задачи);
- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, банк учебно-профессиональных задач, учебных заданий.

Для проведения занятий по дисциплине «Психодиагностика в управлении персоналом» используется оборудованный мультимедийными средствами учебно-методический кабинет экономики отрасли и организации (Ауд. № 438 общей площ. – 64 кв. м.), а также следующее оборудование и средства: учебники, учебные пособия, проектор, экран, ноутбук, DVD фильмы, методические указания, слайды, раздаточный материал, структурно-логические схемы, сборник практических ситуаций.