

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные технологии работы с персоналом

Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»

Образовательная программа
38.03.03 – Управление персоналом

Профиль подготовки
Общий

Уровень высшего образования
бакалавриат

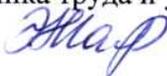
Форма обучения
очная, очно-заочная

Статус дисциплины: профильная часть

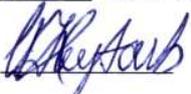
Махачкала 2021

Рабочая программа дисциплины «Современные технологии работы с персоналом» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 12 августа 2020 г. № 955.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомаева Э.Р., к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании учебно-методической комиссии факультета управления
от «1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
управлением «9» 07 2021 г.,

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Оценка результативности труда персонала» является дисциплиной по выбору ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

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.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций у выпускника: профессиональных ПК – 36.

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.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них					СРС, в том числе экзамен	
Лекции		Практические занятия	Лаборат. занятия	КСР	Консультации			
	108	18	16				74	Зачет

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них					СРС, в том числе экзамен	
Лекции		Практические занятия	Лаборат. занятия	КСР	Консультации			
	108	16	14				78	Зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Современные технологии работы с персоналом» являются:

- овладение студентами навыков и технологий кадрового консультирования, оценки деятельности и результатов персонала, психодиагностического процесса обследования персонала, обработки и анализа результатов и формирования психодиагностического заключения;
- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Современные технологии работы с персоналом» 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).

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ПК-36 Знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии,		Знает: нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований современных технологий работы с персоналом, психофизиологии, эргономики и	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада,

эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		эстетики труда для различных категорий персонала Умеет: Применять технологии внутрифирменного обучения, анализировать продолжительность и интенсивность трудового процесса Владеет: навыками, предъявляемыми к кадровому психодиагносту, технологиями управления безопасностью труда персонала и умеет применять их на практике	тестирование, круглый стол
--	--	---	----------------------------

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет - 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ 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)
				Лекции	Практические	Лабораторные	Контроль		
Модуль 1. Теоретические основы психотехнологии в управлении персоналом									
1	Предмет и содержание дисциплины «Психотехнологии управления»	12		2	2			8	опрос
2	Кадровое консультирование	14		2	2			10	опрос
3	Оценка деятельности и результатов персонала	12		2	2			8	опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 1:</i>	38		6	6			26	тест
Модуль 2. Технологии обучения и привлечения персонала									
1	Конкурс как технология привлечения персонала	16		2	2			12	опрос
2	Технологии внутрифирменного обучения	18		4	2			12	опрос
	<i>Итого по модулю 2:</i>	34		6	4			24	тест
Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики									
1	Требования к психодиагностическим методикам.	20		4	4			12	опрос

	Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту								
2	Психодиагностика межличностных отношений	16		2	2			12	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		6	6			24	тест
	ИТОГО:	108		18	16			74	зачет

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ 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)
				Лекции	Практические	Лабораторные	Контроль			
Модуль 1. Теоретические основы психотехнологии в управлении персоналом										
1	Предмет и содержание дисциплины «Психотехнологии управления»	12		2	2			8	опрос	
2	Кадровое консультирование	14		2	2			10	опрос	
3	Оценка деятельности и результатов персонала	12		2	2			8	опрос, реферат	
	<i>Итого по модулю 1:</i>	38		6	6			26	тест	
Модуль 2. Технологии обучения и привлечения персонала										
1	Конкурс как технология привлечения персонала	18		2	2			14	опрос	
2	Технологии внутрифирменного обучения	18		4	2			12	опрос	
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		6	4			26	тест	
Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики										
1	Требования к психодиагностическим методикам. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту	18		2	2			14	опрос	
2	Психодиагностика межличностных отношений	16		2	2			12	опрос, реферат, дискуссия	

	<i>Итого по модулю 3:</i>	34		4	4			26	тест
	ИТОГО:	108		16	14			78	зачет

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

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы психотехнологии в управлении персоналом

Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины «Психотехнологии управления»

Психотехнология 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. Кадровое консультирование

Психотехнология и ее этапы. Кадровое консультирование. Оценка деятельности и результатов персонала. 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. 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. Оценка деятельности и результатов персонала

В психотехнологии 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. Технологии обучения и привлечения персонала

Тема 2.1. Конкурс как технология привлечения 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. Технологии внутрифирменного обучения

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. 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, предъявляемые к кадровому психодиагносту.

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.

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. Важный 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 3.2. 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.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы психотехнологии в управлении персоналом

Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины «Психотехнологии управления»

Цель семинарского (практического) занятия- 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.

Вопросы:

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 современных психотехнологий

Тема 1.2. Кадровое консультирование

Цель семинарского (практического) занятия- 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.

Вопросы:

1. Психологический диагноз и этический кодекс психотехнологий.
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. Оценка деятельности и результатов персонала

Цель семинарского (практического) занятия- 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.

Вопросы:

1. В чем выражается структура и каковы задачи психотехнологий?
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?

Модуль 2. Технологии обучения и привлечения персонала

Тема 2.1. Конкурс как технология привлечения персонала

Цель семинарского (практического) занятия- 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.

Вопросы:

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. Технологии внутрифирменного обучения

Цель семинарского (практического) занятия- 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.

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.

Вопросы:

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.
6. Критерии оценки качества и выбора для использования программных психодиагностических средств.
7. Компьютеризованное тестирование.
8. Интерфейс пользователя.
9. Эргономические характеристики.
10. "Тесты на профессиональную пригодность".

Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики

Тема 3.1. Требования к психодиагностическим методикам. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту.

Цель семинарского (практического) занятия- 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.

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.

Вопросы:

1. Объективные тесты.
2. Стандартизованные самоотчеты: тесты - опросники, открытые опросники и шкальные опросники.
3. Проективные методики.
4. Аппаратурные методики.
5. Диалогические методики.
6. Психологическая специализация.
7. Профессиональное мировоззрение.
8. Индивидуально-психологические особенности.
9. Техническая оснащённость.

Тема 3.2. Психодиагностика межличностных отношений

Цель семинарского (практического) занятия- 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. Тесты особенностей личности и межличностных отношений. Проективная гипотеза. Тесты тревожности. Тесты на выявление агрессивности. Работа психолога со стандартизованными и не стандартизованными опросниками. 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.

Вопросы:

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.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачивать студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной управленческой проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и

коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, проблемы управления персоналом.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Для теоретического и практического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Современные технологии работы с персоналом» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается

актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

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

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 разъяснять 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.

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

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

Критерии оценки тестов:

По дисциплине тесты могут использоваться для текущего контроля по каждой теме. Критерии оценки по 100-балльной шкале: каждый вариант содержит по 20 тестов. За каждый правильно выполненный тест выставляется 5 баллов.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 50 % и промежуточного контроля - 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов
- участие на практических занятиях - 70 баллов
- выполнение контрольных работ - 20 баллов
- написание и защита реферата/доклада - 5 баллов

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 70 баллов
- решение ситуационных заданий - 30 баллов

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

а) адрес сайта курса

1. Moodle[Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг.гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL:<http://moodle.dgu.ru/>

б) 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>

в) 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, определяются их сложностью и 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

формиспользуются 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 недопонимания 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.

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система

«Консультант+». Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог преподавателя.

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ MicrosoftOffice. 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.