

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Основы диагностики профессиональной деятельности

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

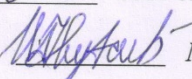
Статус дисциплины: профильная часть

Махачкала 2021

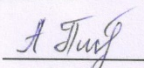
Рабочая программа дисциплины «Основы диагностики профессиональной деятельности» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 12 августа 2020 г. № 955.

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

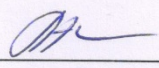
Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

/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
«9» 07 2021 г.,

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Основы диагностики профессиональной деятельности» входит в профильную направленность, в часть, формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

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

Содержание дисциплины охватывает 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: профессиональных ПК - 34

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		Лаборат занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
3	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		Лаборат занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
3	108	6	-	6	4		92	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.

Изучение курса «*Основы диагностики профессиональной деятельности*» будет способствовать усвоению студентами достижений отечественной и зарубежной теории и практики в области этапов психологической диагностики, основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

и т.д.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «*Основы диагностики профессиональной деятельности*» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования.

В силу особой значимости решений в процессе управления, курс «*Основы диагностики профессиональной деятельности*» при подготовке управленцев, занимает одно из ведущих мест.

Дисциплина «*Основы диагностики профессиональной деятельности*» 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-34 Знание основ организация управленческого труда, владением		Знает: этапы психологической диагностики, основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение

методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		Умеет: внедрять требования к психодиагностическим методикам, программы и процедуру диагностики подбора и отбора работников управленческого труда. Владеет: методами оценки профессиональной деятельности персонала при найме и умением применять их на практике.	кейс-заданий, написание реферата, доклада, 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) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические	Лабораторные	Контроль		
Модуль 1. Теоретические основы психодиагностики в управлении персоналом									
1	Предмет и содержание дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом»	12		2	2			8	опрос
2	Этапы психологической диагностики	12		2	2			8	опрос
3	Основные понятия психодиагностики	14		2	2			10	опрос, реферат
	Итого по модулю 1:	38		6	6			26	тест
Модуль 2. Психодиагностическая деятельность в управлении персоналом									
1	Организация психодиагностическог о обследования персонала	12		2	2			8	опрос
2	Концепция личности как основа структуры теста	12		2	2			8	опрос
3	Компьютерная психодиагностика персонала	10		2				8	опрос, реферат, дискуссия
	Итого по модулю 2:	34		6	4			24	тест
Модуль 3. Технологии кадровой психодиагностики									
1	Требования к психодиагностически м методикам	12		2	2			8	опрос

2	Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту	12		2	2			8	опрос
3	Психодиагностика межличностных отношений	12		2	2			8	опрос, реферат, дискуссия
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		6	6			24	тест
	ИТОГО:	108		18	16			74	зачет

4.3.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

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. Психодиагностическая деятельность в управлении персоналом

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.

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 3.3. 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.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы психодиагностики в управлении персоналом

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

Цель семинарского (практического) занятия - 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.

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 современной психодиагностики

Тема 1.2. Этапы психологической диагностики

Цель семинарского (практического) занятия - 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.

Вопросы:

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 психодиагностики

Цель семинарского (практического) занятия - 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 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

Цель семинарского (практического) занятия - 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. Концепция личности как основа структуры теста

Цель семинарского (практического) занятия - В современной психологии существует несколько наиболее распространенных подходов к изучению и анализу личности. Конституциональный, факторный, блочный, мотивационно - динамический подходы.

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.

Тема 2.3. Компьютерная психодиагностика персонала

Цель семинарского (практического) занятия - 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. 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

Цель семинарского (практического) занятия - 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

Вопросы:

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

Цель семинарского (практического) занятия - 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.

Вопросы:

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

Тема 3.3. Психодиагностика межличностных отношений

Цель семинарского (практического) занятия - 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 микро группах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс - метода (проблемно - ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микро группах конкретной деловой ситуации из практического опыта производственной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по анализу трудовых показателей;
- 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, озадачить 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 студентов.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студента осуществляется на протяжении изучения всей дисциплины в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «*Основы диагностики профессиональной деятельности*» 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 развёрнутое изложение на определённую 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

7.1. Типовые контрольные задания

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

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 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.

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, 2019. — 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, 2018. — 168 с. — 978-5-7882-2156-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79486.html>

в) дополнительная литература:

1. Гринберг Д. Управление стрессом. — СПб., 2010
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

Студенты имеют доступ к электронной библиотечной системе IPRBOOK, в которой по большинству тем учебного курса имеются электронные учебники. Студентам при изучении дисциплины рекомендуется использовать источники в сети Интернет, где представлены учебники по современной экономике труда, теоретические материалы, документы органов государственного и муниципального управления, результаты социально-экономических исследований, энциклопедические словари.

Интернет-ресурсы:

1. [www. management. ru](http://www.management.ru) - Интернет портал для управленцев.
2. [www. bpm-online. ru](http://www.bpm-online.ru) - все об управлении бизнес процессами, стратегией, финансами, персоналом, маркетингом.
3. [ek-lit. agava. ru/books. htm](http://ek-lit.agava.ru/books.htm) - Библиотека экономической и деловой литературы. Читальня.
4. [eur. /Catalog/All-All. htm](http://eur./Catalog/All-All.htm) - Библиотека экономической и управленческой литературы. Бесплатная электронная библиотека (монографии, диссертации, книги, статьи, новости и аналитика, конспекты лекций, рефераты, учебники).
5. [econom. nsc. ru/jer](http://econom.nsc.ru/jer) - Виртуальная экономическая библиотека.
6. [www. garant. ru](http://www.garant.ru) – Правовая система Гарант.
7. [www. vopreco. ru](http://www.vopreco.ru) - Журнал «Вопросы экономики».
8. [www. expert. ru](http://www.expert.ru) - Журнал «Эксперт».
9. [www. akdi. ru](http://www.akdi.ru) - Интернет-сервер «АКДИ Экономика и жизнь».
10. [www. consultant. ru](http://www.consultant.ru) - Консультант-Плюс.
11. [www. zipsites. ru](http://www.zipsites.ru) - Библиотека экономической и управленческой литературы.
12. [www. sf-online. ru](http://www.sf-online.ru) – Деловой журнал «Секрет фирмы».

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для изучения теоретического курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи периодических изданий: «Вопросы экономики», «Человек и труд», «Кадровик», «Экономист», «Менеджер», «Экономика и жизнь».

При работе с литературой необходимо обратить внимание на соблюдение алгоритма, направленного на системное и наиболее качественное усвоение учебного материала: прежде чем переходить к проблемно ориентированным статьям и иным научным публикациям по

соответствующей теме, следует ознакомиться с главами (разделами) рекомендованных учебников из списков основной и дополнительной литературы.

При подготовке к практическим занятиям и выполнении самостоятельной работы необходимо использовать не только основную и дополнительную литературу, а также и методические материалы.

11. Перечень информационных технологий, используемые 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.

MicrosoftWindows 7, MicrosoftWord используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, магистерских работ), PowerPoint- для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, MicrosoftInternetExplorer- для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

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

Для проведения занятий по дисциплине *«Основы диагностики профессиональной деятельности»* используется оборудованный мультимедийными средствами учебно-методический кабинет экономики отрасли и организации (Ауд. № 434 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.