

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.  
Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Учёного совета  
ННГУ

протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В**  
**УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород  
2021 год

## 1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Психологическая диагностика в управлении персоналом» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Психологическая диагностика в управлении персоналом» изучается на 2 курсе в 3 семестре, согласно Учебному плану.

**Целью** дисциплины является изучение принципов психодиагностики в организации и освоение основных методов оценки качеств личности и коллектива, имеющих отношение к профессиональной деятельности и влияющих на эффективность труда.

**Задачи** дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом»

1. изучить основные принципы психодиагностики, правила психодиагностических исследований, требования к специалистам, осуществляющим психодиагностическую деятельность;
2. изучить критерии качества психодиагностических методик, требования к структуре, содержанию, надежности и валидности тестов, правила стандартизации;
3. ознакомиться с правилами и процедурами психодиагностической работы при осуществлении практической, исследовательской, организационно-управленческой и социально-психологической деятельности;
4. освоить основные методы психодиагностики, применяемые в отечественных организациях.

Прохождение дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом» является одним из этапов формирования компетенций ПК-7; ПК-23; ПК-29; ПК-32; ПК-40д.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Психологическая диагностика в управлении персоналом» являются составной частью модели выпускника бакалавриата по направлению 38.03.03 "Управление персоналом", которая отражена в карте компетенций ОПОП подготовки бакалавров по данному направлению. Извлечения из карты компетенций, относящиеся к дисциплине «Психодиагностика» представлены в таблице 1.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, указанных в ОПОП ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом:

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

ПК-40д: знание и умение применять на практике социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп, а также методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для

решения задач управления персоналом.

## Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции с указанием кода компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине:			
	знать	уметь	владеть	демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию
ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;	1) знать принципы проведения психодиагностики при проведении найма, отбора, адаптации и аттестации персонала при оценке эффективности работы и принятии решений о материальном и нематериальном стимулировании; 2) знать ключевые методы психодиагностики профессионально важных качеств и компетенций работников, их готовности к профессионализации, а также выраженности профессиональных деструкций; применять данные методы на практике для оценки возможности материального и нематериального стимулирования.	1) уметь разрабатывать процедуры психодиагностического обследования при проведении найма, отбора, адаптации, аттестации, обучении и развитии персонала; 2) уметь делать психодиагностические заключения в отношении сотрудников организации, разрабатывать соответствующие рекомендации для принятия решений администрацией о целесообразности материального и нематериального стимулирования; 3) уметь применять на практике методы психодиагностики профессионально важных качеств и компетенций работников.	1) владеть опытом применения методов психодиагностики при оценке профессионально важных качеств и компетенций работников, а также выраженности профессиональных деструкций; 2) иметь навыки составления психодиагностические заключения для решения задач материального и нематериального стимулирования.	1) иметь интерес и профессиональную мотивацию к применению психодиагностических методов для оценки персонала; 2) демонстрировать готовность к развитию профессионально важных качеств, необходимых при проведении психодиагностики, в том числе аккуратности, коммуникативности, эмпатии, беспристрастности.
ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;	1) знать принципы проведения диагностики удовлетворенности персонала работой, трудовой мотивации и лояльности и приверженности организации; 2) знать ключевые методы психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.	1) уметь разрабатывать процедуры оценки трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации. 2) уметь анализировать и использовать психодиагностическую информацию для составления планов повышения мотивации,	1) владеть навыками применения методов психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации. 2) владеть опытом составления аналитического заключения о выраженности индивидуальных и групповых показателей	1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению трудовой мотивации, лояльности и приверженности работников организации, а также методов их диагностики;

		<p>эффективности труда, вовлеченности персонала в организационные процессы.</p> <p>3) уметь применять на практике методы психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p>	<p>трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p>	
<p>ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;</p>	<p>1) знать принципы проведения социально-психологической диагностики в организациях;</p> <p>2) знать ключевые методы психодиагностики социально-психологического климата, межличностных отношений и конфликтов в рабочих группах.</p>	<p>1) уметь разрабатывать процедуры оценки социально-психологического климата и межличностных отношений в организации.</p> <p>2) уметь анализировать и использовать психодиагностическую информацию для социально-психологической работы.</p> <p>3) уметь применять на практике методы психодиагностики социально-психологического климата, межличностных отношений, а также установок персонала в отношении определенных социальных групп.</p>	<p>1) владеть навыками применения методов психодиагностики социально-психологического климата и межличностных отношений и конфликтов.</p> <p>2) владеть опытом составления аналитического заключения о социальных и межличностных отношениях с применением психодиагностических методов.</p>	<p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению методов и технологий оценки социальных процессов в организации и межличностных отношений;</p> <p>2) иметь и развивать способности, важные для специалиста по управлению персоналом организации, применяющем на практике работы с людьми методы психодиагностики.</p>
<p>ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;</p>	<p>1) знать принципы проведения психодиагностики организационной культуры в организации и отношения работников к организации, их удовлетворенности процессами в организации;</p> <p>2) знать ключевые методы психодиагностики организационной культуры, а также установок персонала в отношении организации и её подразделений.</p>	<p>1) уметь разрабатывать процедуры оценки организационной культуры и отношения к организации и процессам в ней персонала.</p> <p>2) уметь анализировать и использовать психодиагностическую информацию для составления планов развития организационной культуры.</p> <p>3) уметь применять на практике методы диагностики организационной культуры, а также установок персонала в отношении организации.</p>	<p>1) владеть навыками применения методами диагностики организационной культуры, а также установок персонала в отношении организации.</p> <p>2) владеть опытом составления аналитического заключения о состоянии организационной культуры с применением психодиагностических методов.</p>	<p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению организационной культуры и методов её диагностики.</p>

<p>ПК-40д: знание и умение применять на практике социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп, а также методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом</p>	<p>1) знать общие принципы психодиагностики, правила и нормы психодиагностической деятельности; 2) знать правила разработки и применения методов психодиагностики, в том числе методов формализованного и не формализованного наблюдения, беседы, стандартизированного интервью, анкетирования, контент-анализа, шкалирования, тестирования, проективных методов, знать их преимущества и недостатки; 3) знать критерии качества психодиагностических методов: стандартизированность, надежность, валидность, дискриминантность и др.; 4) знать принципы взаимодействия психодиагноста с респондентом; 5) знать правила психологического диагноза.</p>	<p>1) уметь разрабатывать и применять на практике основные психодиагностические методы; 2) уметь определять качество психодиагностических методик; 3) уметь анализировать психодиагностические данные с учетом системных организационных факторов труда; 4) уметь составлять психодиагностическое заключение.</p>	<p>1) владеть навыками применения в реальных условиях профессиональной деятельности методов психодиагностики, используемых в организационной практике. 2) владеть опытом разработки методов психодиагностики для проведения исследований в организации.</p>	<p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению, разработке и применению на практике психологических методов и принципов психодиагностики и проведения психодиагностических исследований в организации; 2) иметь и развивать способности, важные в психодиагностической деятельности, в том числе логические, вербальные, математические; 3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности в управлении персоналом.</p>
--	--	---	---	---

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Структура дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом»

##### Форма промежуточной аттестации – экзамен

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых

##### для очной формы обучения

33 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

32 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

1 час - контактная работа на промежуточной аттестации,

39 часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Структура дисциплины представлена в таблице 2

Таблица 2

#### Структура дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом» для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Тема 1. Психодиагностика как наука и практика	6		2	2	4
Тема 2. История применения психодиагностики в организациях	10		4	4	6
Тема 3. Психометрия	12		4	4	8
Тема 4. Критерии качества психодиагностических методик	12		4	4	8
Тема 5. Общая характеристика методов психодиагностики	11		4	4	7
Тема 6. Психодиагностический процесс	10		2	2	8
Тема 7. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления	12		4	4	8
Тема 8. Применение методов психодиагностики в оценке социально-психологического климата и межличностных отношений в организации	12		4	4	8
Тема 9. Применение методов психодиагностики при проведении оценки персонала	12		4	4	8

### 3.1. Содержание дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом»

Содержание дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом» представлено в таблице 3.

Таблица 3.

#### Содержание дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом»

Темы	Содержание
Тема 1. Психодиагностика как наука и практика	Психодиагностика как познание человека. Обыденная психодиагностика. Научная психодиагностика. Профессиональная психодиагностика. Структура психодиагностики как науки и практики. Общая и частная психодиагностика. Научные и прикладные задачи психодиагностики. Квазинаучная психодиагностика. Лженаучная психодиагностика. Практика проведения психодиагностики в организациях. Принципы организационной психодиагностики. Организационная психодиагностика в решении задач управления персоналом.
Тема 2. История психодиагностики	Основные этапы развития психодиагностики. Донаучная психодиагностика. Связь зарождения и развития психодиагностики с клинической практикой. Становление клинического подхода и экспертных методов психодиагностики. Связь зарождения психодиагностики с развитием экспериментальной психологии. Связь зарождения психодиагностики с научной организацией труда и психотехникой. Становление тестологии. Заслуги Ф. Гальтона в развитии тестологии. Заслуги Дж. Кеттелла в развитии тестологии. Разработка первых качественных тестов интеллекта. Работы А. Бине, А. Отиса, Л. Термена. Разработка первых тестов профессиональных достижений. Работы Г. Мюнстерберга в области организационной психологии и оценке персонала. Разработка первых личностных тестов. Разработка первых тестов профессионально важных качеств. Кризис тестологии. Критика качества психологических тестов. Появление методов психодиагностики, альтернативных тестам. Психодиагностика мотивации и направленности. Появление первых проективных методик. Методики К. Юнга, Г. Роршаха, Г. Мюррея. Смена парадигм в психодиагностике в 30-40-е гг. XX в. Принцип фальсификационизма К. Поппера. Понятие тестологии как математизированной методологии и технологии кратких количественных испытаний. Парадигма нормальности. Развитие представлений о надежности и валидности. Развитие психодиагностики во второй половине XX в. Современные тенденции в развитии организационной психодиагностики.
Тема 3. Психометрия	Принципы измерения в психологии. Понятие теста как измерительной психодиагностической методики. Измерительные шкалы в психодиагностике. Правила ранжирования. Нормальное распределение и его характеристики. Определение соответствия распределения нормальному. Нормы в психодиагностике. Виды диагностических норм: абсолютные, статистические, критериальные. Понятие сырых и стандартизированных тестовых баллов. Стандартизация и нормирование. Стандартизация теста. Стандартные показатели. Расчет z-значений и их интерпретация. Виды стандартных шкал. Процентильные нормы на порядковых тестовых шкалах. Параметрические нормы на интервальных тестовых шкалах. Сбор психодиагностических данных. Матричная структура массива тестовых данных. Статистическая обработка массива тестовых данных с целью измерения психометрических параметров теста: репрезентативности тестовых норм, надежности, валидности и достоверности. Основные этапы конструирования тестов. Адаптация зарубежных психодиагностических методик. Требования к построению и проверке методик.
Тема 4. Критерии качества психодиагностических методик	Принципы определения качества психодиагностических методик. Критерии качества психодиагностических методик. Стандартизация как условие качества психодиагностических методик. Понятие надежности. Надежность как устойчивость к побочным факторам. Понятие психодиагностической ошибки (ошибки измерения). Принципы и основные процедуры оценки надежности тестов. Корреляционный подход к измерению надежности. Надежность целого теста и его отдельных пунктов. Методы проверки надежности: тест-ретест корреляция, внутренняя согласованность тестовых заданий. Понятие валидности. Валидность как соответствие результатов диагностируемому свойству. Соотношение валидности и надежности. Виды валидности. Очевидная валидность и ложная валидность. Способы эмпирического измерения валидности. Схема проверки прогностической валидности теста. Теоретическая валидность: содержательная, критериальная, конструктивная. Эмпирическая валидность: текущая и прогностическая валидность. Понятие достоверности или защищенности



	методики от фальсификации со стороны испытуемого. Понятие социальной желательности ответа. Способы защиты теста от искажения. Система принципов и конкретных требований (профессиональных стандартов) к разработчикам и пользователям методик.
Тема 5. Общая характеристика методов психодиагностики	Данные психодиагностики. Типы данных по Р. Кеттеллу. Классификации методов психодиагностики. Объективные и субъективные методы. Субъективность испытуемого и диагноста. Высокоформализованные и низкоформализованные методы. Метод научных наблюдений. Стандартизированное и нестандартизированное наблюдение. Виды наблюдений. Преимущества и недостатки различных видов наблюдений. Типичные ошибки при проведении метода наблюдений. Процедура стандартизированного наблюдения. Метод интервью. Стандартизированное и нестандартизированное интервью. Полустандартизированное (фокусированное) интервью. Устное и письменное интервью. Структура интервью. Преимущества и недостатки различных видов интервью. Типичные ошибки при проведении интервью. Анкетирование. Типы вопросов при анкетировании. Преимущества и недостатки различных видов анкетирования. Типичные ошибки при проведении анкетирования. Анализ продуктов деятельности человека. Биографический метод. Принципы биографического метода. Контент-анализ. Принципы контент-анализа. Процедура контент-анализа. Метод тестов. Виды тестов. Преимущества и недостатки тестирования. Типичные ошибки при проведении тестирования. Стандартизированные самоотчеты. Тест-опросники. Виды личностных опросников. Шкальные техники. Психосемантический подход к диагностике личности и групп. Особенности применения психодиагностических методов в различных ситуациях. Особенности проективной психодиагностики. Принципы проективной психодиагностики по Л. Франку. Виды проективных методик. Методы структурирования. Методы конструирования. Методы интерпретации. Методы дополнения. Методы импрессии. Графические методы. Преимущества и недостатки проективных методов. Типичные ошибки при проведении проективной психодиагностики.
Тема 6. Психодиагностический процесс	Психодиагностический процесс. Составляющие психодиагностического процесса. Основные принципы психодиагностического процесса. Принципы работы психолога-диагноста. Компетентность психолога-диагноста. Этические нормы в психодиагностике. Конфиденциальность психодиагностической информации в ситуации клиента (психологической помощи) и в ситуации экспертизы (диагностики в интересах организации). Психологический диагноз. Виды психологического диагноза. Методологические сложности в постановке психологического диагноза. Психодиагностическое обследование. Этапы психодиагностического обследования. Анализ психодиагностических данных. Психодиагностическое заключение.
Тема 7. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления	Психодиагностические показатели в анализе организационных процессов. Системный подход в анализе организационной ситуации. Интеграция психодиагностических данных в систему показателей состояния организации и её развития. Принципы проведения психодиагностики в организациях. Измерение состояния организационной культуры. Оценка человеческого капитала в организации. Оценка инновационного потенциала организации. Изучение установок персонала в отношении организации и её подразделений.
Тема 8. Применение методов психодиагностики в оценке социально-психологического климата и межличностных отношений в организации	Социально-психологические исследования в организации. Социальные отношения и социально-психологические процессы в организации. Социально-психологические кризисы. Оценка социально-психологического климата организации и её подразделений. Изучение межличностных отношений в рабочих группах. Оценка социального статуса. Методы диагностики социально значимых качеств. Психодиагностика общительности, эмпатии, толерантности, конфликтности. Оценка морально-нравственных установок персонала. Психодиагностика лидерских качеств. Психодиагностика межличностных и межгрупповых конфликтов.
Тема 9. Применение методов психодиагностики при проведении оценки персонала	Оценка персонала организации. Психодиагностика в системе оценки персонала. Применение методов психодиагностики при проведении найма, отбора, адаптации, аттестации, обучения и развитии персонала. Психодиагностика интеллекта и способностей. Психодиагностика личностных качеств. Основные модели структуры личности. Методы диагностики черт личности. Психодиагностика направленности. Методы диагностики базовых мотивов. Методы диагностики профессиональной направленности. Психодиагностика профессионально важных качеств и компетенций, а также готовности к профессионализации. Оценка трудовой мотивации, удовлетворенности трудом и лояльности. Психодиагностика склонности к риску. Методы диагностики базовых установок. Методы диагностики ценностных ориентаций. Психодиагностика состояний. Основные проблемы диагностики состояний. Объективные и субъективные методы диагностики состояний. Методы диагностики

#### **4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В процессе преподавания дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: изложение преподавателем материала в форме мини-лекций на семинарских занятиях, рассказ студента по теме на семинарском занятии и др. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы анализа и обсуждения индивидуальных случаев, различных точек зрения по проблемным вопросам, обсуждение результатов самостоятельной работы.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов, самостоятельное выполнение задания по определенному алгоритму. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и к текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов.

#### **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.**

В рамках дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. самостоятельная подготовка к практическим занятиям,
2. выполнение самостоятельной контрольной работы,
3. самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации.

Самостоятельная контрольная работа представляет собой самостоятельное сравнительное исследование нескольких тестовых методик на соответствие их критериям качества. Задача студента, работая с профессионально полученными данными психодиагностики, применить процедуры психометрической проверки к использовавшимся тестам и на основании этих критериев сделать вывод об эффективности данных методик, а также дать практические рекомендации по их применению. Выполнение контрольной работы позволит получить первичный профессиональный опыт и сформировать на его основе первичные профессиональные навыки сбора и анализа данных психодиагностики в реальных условиях. По результатам выполнения и защиты контрольной работы даётся оценка сформированности компетенций, относящихся к дисциплине «Психодиагностика». Методические указания по выполнению контрольной работы представлены в приложении 1.

#### **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации включает в себя следующее содержание:

- 1) Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Психодиагностика» с критериями оценки,
- 2) Шкалы оценивания,
- 3) Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине,
- 4) Типовые контрольные задания

5) Контрольно-измерительные материалы, в том числе

- вопросы к промежуточной аттестации (зачету)
- тест по дисциплине.

### 6.1. Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Психологическая диагностика в управлении персоналом»

Дисциплина «Психологическая диагностика в управлении персоналом» направлена на развитие 5 компетенций, прописанных в Основной профессиональной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом:

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

ПК-40д: знание и умение применять на практике социологические и психологические концепции, раскрывающие природу человека и социальных групп, а также методы социально-психологической диагностики, профилактики и коррекции организационного поведения, для решения задач управления персоналом;

Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 4.

Таблица 4

#### Требуемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ПК-7	<p><b>знать:</b></p> <p>1) знать принципы проведения психодиагностики при проведении найма, отбора, адаптации и аттестации персонала при оценке эффективности работы и принятии решений о материальном и нематериальном стимулировании;</p> <p>2) знать ключевые методы психодиагностики профессионально важных качеств и компетенций работников, их готовности к профессионализации, а также выраженности профессиональных деструкций; применять данные методы на практике для оценки возможности материального и нематериального стимулирования.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>1) уметь разрабатывать процедуры психодиагностического обследования при проведении найма, отбора, адаптации, аттестации, обучения и развитии персонала;</p> <p>2) уметь делать психодиагностические заключения в отношении сотрудников организации, разрабатывать соответствующие рекомендации для принятия решений администрацией о целесообразности материального и нематериального стимулирования;</p> <p>3) уметь применять на практике методы психодиагностики профессионально важных качеств и компетенций работников.</p> <p><b>владеть:</b></p>	Вопросы к зачету, самостоятельная работа, тест

	<p>1) владеть опытом применения методов психодиагностики при оценке профессионально важных качеств и компетенций работников, а также выраженности профессиональных деструкций;</p> <p>2) иметь навыки составления психодиагностические заключения для решения задач материального и нематериального стимулирования.</p> <p><b>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес и профессиональную мотивацию к применению психодиагностических методов для оценки персонала;</p> <p>2) демонстрировать готовность к развитию профессионально важных качеств, необходимых при проведении психодиагностики, в том числе аккуратности, коммуникативности, эмпатии, беспристрастности.</p>	
ПК-23	<p><b>знать:</b></p> <p>1) знать принципы проведения диагностики удовлетворенности персонала работой, трудовой мотивации и лояльности и приверженности организации;</p> <p>2) знать ключевые методы психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>1) уметь разрабатывать процедуры оценки трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p> <p>2) уметь анализировать и использовать психодиагностическую информацию для составления планов повышения мотивации, эффективности труда, вовлеченности персонала в организационные процессы.</p> <p>3) уметь применять на практике методы психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками применения методов психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p> <p>2) владеть опытом составления аналитического заключения о выраженности индивидуальных и групповых показателей трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.</p> <p><b>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению трудовой мотивации, лояльности и приверженности работников организации, а также методов их диагностики;</p>	Вопросы к зачету, самостоятельная работа, тест
ПК-29	<p><b>знать:</b></p> <p>1) знать принципы проведения социально-психологической диагностики в организациях;</p> <p>2) знать ключевые методы психодиагностики социально-психологического климата, межличностных отношений и конфликтов в рабочих группах.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>1) уметь разрабатывать процедуры оценки социально-психологического климата и межличностных отношений в организации.</p> <p>2) уметь анализировать и использовать психодиагностическую информацию для социально-психологической работы.</p> <p>3) уметь применять на практике методы психодиагностики социально-психологического климата, межличностных отношений, а также установок персонала в отношении определенных социальных групп.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>1) владеть навыками применения методов психодиагностики социально-психологического климата и межличностных отношений и конфликтов.</p> <p>2) владеть опытом составления аналитического заключения о социальных и межличностных отношениях с применением психодиагностических методов.</p> <p><b>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</b></p> <p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению методов и технологий оценки социальных процессов в организации и межличностных отношений;</p> <p>2) иметь и развивать способности, важные для специалиста по управлению</p>	Вопросы к зачету, самостоятельная работа, тест

	персоналом организации, применяющем на практике работы с людьми методы психодиагностики.	
ПК-32	<p><b>знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать принципы проведения психодиагностики организационной культуры в организации и отношения работников к организации, их удовлетворенности процессами в организации;</li> <li>2) знать ключевые методы психодиагностики организационной культуры, а также установок персонала в отношении организации и её подразделений.</li> </ol> <p><b>уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь разрабатывать процедуры оценки организационной культуры и отношения к организации и процессам в ней персонала.</li> <li>2) уметь анализировать и использовать психодиагностическую информацию для составления планов развития организационной культуры.</li> <li>3) уметь применять на практике методы диагностики организационной культуры, а также установок персонала в отношении организации.</li> </ol> <p><b>владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения методами диагностики организационной культуры, а также установок персонала в отношении организации.</li> <li>2) владеть опытом составления аналитического заключения о состоянии организационной культуры с применением психодиагностических методов.</li> </ol> <p><b>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению организационной культуры и методов её диагностики.</li> </ol>	Вопросы к зачету, самостоятельная работа, тест
ПК-40д	<p><b>знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знать общие принципы психодиагностики, правила и нормы психодиагностической деятельности;</li> <li>2) знать правила разработки и применения методов психодиагностики, в том числе методов формализованного и не формализованного наблюдения, беседы, стандартизированного интервью, анкетирования, контент-анализа, шкалирования, тестирования, проективных методов, знать их преимущества и недостатки;</li> <li>3) знать критерии качества психодиагностических методов: стандартизированность, надежность, валидность, дискриминантность и др.;</li> <li>4) знать принципы взаимодействия психодиагноста с респондентом;</li> <li>5) знать правила психологического диагноза.</li> </ol> <p><b>уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уметь разрабатывать и применять на практике основные психодиагностические методы;</li> <li>2) уметь определять качество психодиагностических методик;</li> <li>3) уметь анализировать психодиагностические данные с учетом системных организационных факторов труда;</li> <li>4) уметь составлять психодиагностическое заключение.</li> </ol> <p><b>владеть:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) владеть навыками применения в реальных условиях профессиональной деятельности методов психодиагностики, используемых в организационной практике.</li> <li>2) владеть опытом разработки методов психодиагностики для проведения исследований в организации.</li> </ol> <p><b>демонстрировать мотивацию и личностную готовность к профессиональному совершенствованию:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению, разработке и применению на практике психологических методов и принципов психодиагностики и проведения психодиагностических исследований в организации;</li> <li>2) иметь и развивать способности, важные в психодиагностической деятельности, в том числе логические, вербальные, математические;</li> <li>3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности в управлении персоналом.</li> </ol>	Вопросы к зачету, самостоятельная работа, тест

## 6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 5.

Индикаторы компетенции	Оценки сформированности компетенций	
	Не зачтено	Зачтено
<b>Полнота знаний</b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.
<b>Наличие умений</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Задания выполнены не в полном объеме. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.
<b>Наличие навыков (владение опытом)</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
<b>Мотивация (личностное отношение)</b>	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества
<b>Характеристика сформированности компетенции</b>	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.
<b>Уровень сформированности компетенций</b>	Низкий	Средний, высокий
<b>Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий</b>	0 – 50 %	51 – 100 %



### 6.3. Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

По дисциплине «Психодиагностика» для оценки сформированности компетенций предусмотрены текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация, во время которых проводится оценка сформированности компетенций в части полноты знаний, наличия умений, владение соответствующими навыками, выраженность личностной готовности к профессиональному совершенствованию.

Текущий контроль успеваемости проходит в форме анализа содержания самостоятельной работы и представления её материалов на практическом занятии.

На промежуточной аттестации проводится оценка сформированности всех компетенций, относящихся к дисциплине «Психологическая диагностика в управлении персоналом». Промежуточная аттестация по дисциплине «Психологическая диагностика в управлении персоналом» проводится в форме экзамена, который может проводиться как в устной, так и в письменной формах. Устный экзамен проводится по вопросам, которые выносятся на промежуточную аттестацию (таблица 7). Опрос студентов осуществляется по билетам. В некоторых случаях промежуточная аттестация может проходить письменно в виде теста. При промежуточной аттестации учитываются результаты текущего контроля успеваемости.

Таблица 7

#### Вопросы к зачету промежуточной аттестации

Вопрос	Компетенция
1. Психодиагностика как познание человека. Обыденная психодиагностика. Научная психодиагностика. Профессиональная психодиагностика.	ПК-40д
2. Структура психодиагностики как науки и практики. Общая и частная психодиагностика. Научные и прикладные задачи психодиагностики. Квазинаучная психодиагностика. Лженаучная психодиагностика.	ПК-40д
3. Практика проведения психодиагностики в организациях. Принципы организационной психодиагностики. Организационная психодиагностика в решении задач управления персоналом.	ПК-23
4. Основные этапы развития психодиагностики. Связь зарождения психодиагностики с научной организацией труда и психотехникой.	ПК-40д
5. Становление тестологии. Разработка первых качественных тестов интеллекта. Кризис тестологии. Критика качества психологических тестов.	ПК-40д
6. Разработка первых тестов профессиональных достижений. Разработка первых личностных тестов. Разработка первых тестов профессионально важных качеств. Современные тенденции в развитии организационной психодиагностики.	ПК-40д
7. Принципы измерения в психологии. Понятие теста как измерительной психодиагностической методики. Измерительные шкалы в психодиагностике.	ПК-40д
8. Нормы в психодиагностике. Виды диагностических норм: абсолютные, статистические, критериальные.	ПК-7
9. Стандартизация и нормирование. Стандартизация теста. Стандартные показатели. Процентильные нормы на порядковых тестовых шкалах. Параметрические нормы на интервальных тестовых шкалах.	ПК-23
10. Принципы определения качества психодиагностических методик. Критерии качества психодиагностических методик. Стандартизация как условие качества психодиагностических методик.	ПК-7
11. Понятие надежности. Надежность как устойчивость к побочным факторам. Принципы и основные процедуры оценки надежности тестов.	ПК-7
12. Понятие валидности. Виды валидности. Способы эмпирического измерения валидности.	ПК-7
13. Понятие достоверности или защищенности методики от фальсификации со стороны испытуемого. Способы защиты теста от искажения.	ПК-7
14. Данные психодиагностики. Типы данных по Р. Кеттеллу. Классификации методов психодиагностики.	ПК-7
15. Метод научных наблюдений. Стандартизированное и нестандартизированное наблюдение. Преимущества и недостатки различных видов наблюдений.	ПК-40д
16. Метод интервью. Стандартизированное и нестандартизированное интервью. Структура интервью. Преимущества и недостатки различных видов интервью.	ПК-40д
17. Анкетирование. Преимущества и недостатки различных видов анкетирования. Типичные ошибки при проведении анкетирования.	ПК-23



18. Контент-анализ. Принципы контент-анализа. Процедура контент-анализа.	ПК-40д
19. Метод тестов. Виды тестов. Преимущества и недостатки тестирования.	ПК-40д
20. Шкальные техники. Психосемантический подход к диагностике личности и групп.	ПК-40д
21. Принципы проективной психодиагностики. Виды проективных методик. Преимущества и недостатки проективных методов.	ПК-40д
22. Психодиагностический процесс. Составляющие психодиагностического процесса. Основные принципы психодиагностического процесса.	ПК-40д
23. Принципы работы психодиагноста.	ПК-40д
24. Психологический диагноз. Методологические сложности в постановке психологического диагноза.	ПК-23
25. Психодиагностическое обследование. Этапы психодиагностического обследования. Анализ психодиагностических данных. Психодиагностическое заключение.	ПК-40д
26. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления.	ПК-40д
27. Психодиагностические показатели в анализе организационных процессов. Принципы проведения психодиагностики в организациях.	ПК-32
28. Измерение состояния организационной культуры. Изучение установок персонала в отношении организации и её подразделений.	ПК-32
29. Социально-психологические исследования в организации. Социальные отношения и социально-психологические процессы в организации.	ПК-29
30. Оценка социально-психологического климата организации и её подразделений.	ПК-29
31. Изучение межличностных отношений в рабочих группах. Оценка социального статуса.	ПК-29
32. Методы диагностики социально значимых качеств.	ПК-29
33. Психодиагностика лидерских качеств.	ПК-29
34. Психодиагностика межличностных и межгрупповых конфликтов.	ПК-29
35. Психодиагностика в системе оценки персонала.	ПК-7
36. Психодиагностика интеллекта и способностей.	ПК-7
37. Психодиагностика личностных качеств. Методы диагностики черт личности.	ПК-7
38. Психодиагностика направленности. Методы диагностики базовых мотивов. Методы диагностики профессиональной направленности.	ПК-23
39. Психодиагностика профессионально важных качеств и компетенций, а также готовности к профессионализации.	ПК-7
40. Оценка трудовой мотивации, удовлетворенности трудом и лояльности.	ПК-23
41. Психодиагностика состояний. Основные проблемы диагностики состояний.	ПК-7
42. Методы диагностики субъективного благополучия. Методы диагностики тревоги и стресса.	ПК-7
43. Психодиагностика девиаций.	ПК-7
44. Психодиагностика профессиональных деструкций.	ПК-7

#### 6.4. Типовые контрольные задания для контроля сформированности компетенций

ПК-7:

**Для определения надежности тестовой методики в части её согласованности (однородности) применяется метод ...**

- а) тестирование одной выборки разными экспериментаторами
- б) расщепления
- в) тест – ретест
- г) нет верного ответа

ПК-23:

**Началом стандартизированного психологического наблюдения является ...**

- а) беседа
- б) постановка цели
- в) выбор метода
- г) нет верного ответа

ПК-29:

Для диагностики межличностных симпатий может использоваться, ...

- а) Цветовой тест отношений А. Эткинда
- б) Опросник Ч. Спилберга
- в) «Семантический дифференциал» Ч.Осгуда
- г) Тест юмористических фраз

ПК-32:

К методикам измерения организационной культуры относятся ...

- а) методика Кэмерона-Куинна
- б) методика Денисона
- в) методика Кеттелла
- г) методика Риччи-Мартина

ПК-40д:

При валидации теста, исследующего способность к обучению, наиболее эффективным критерием будет ...

- а) экспертная оценка учителей
- б) самооценка учеников
- в) успеваемость за год
- г) оценки за поведение

## **6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.**

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **7.1. Основная литература**

1. Психодиагностика / Под ред. А.Н. Кошелевой, Хороших В.В. – М.: Юрайт, 2016. – 373 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6ECD86C7-C6F6-4BBB-BB8D-89ADF5F927B4>
2. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала. – М.: Юрайт, 2017. – 378 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>
3. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Бодрова. - М. : ПЕР СЭ, 2003. - (Современное образование) - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200483.html>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Васильева, И.В. Организационно-психологическая диагностика. [Электронный ресурс] — М. : ФЛИНТА, 2013. — 136 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517127.html>
2. Васильева, И.В. Психодиагностика. [Электронный ресурс] — М. : ФЛИНТА, 2013. — 252 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517110.html>

3. Носс, И. Н. Психодиагностика / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 500 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/DE53BB6D-1516-4F6B-AF4D-5DCEB0621E00>
4. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. [Электронный ресурс] — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511069>
5. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 1 / М. К. Акимов [и др.] ; под ред. М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 301 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/0622DE67-725B-452A-AE1F-AA8E1BBF9B95>
6. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 2 : учебник для академического бакалавриата / М. К. Акимов [и др.] ; под ред. М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 341 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/FF112A00-1C73-4087-834B-86191DBAEEA8C>
7. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс] - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 391 с. - (<http://znanium.com> )
8. Психодиагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.С. Романова. - 3-е изд., доп. - М. : КНОРУС, 2016. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785406046708.html>
9. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Бодрова. - М. : ПЕР СЭ, 2003. - (Современное образование) - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200483.html>
10. Методики диагностики и измерения психических состояний личности [Электронный ресурс] / Автор и составитель А.О. Прохоров. - М. : ПЕР СЭ, 2004. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929201242.html>
11. Рамендик, Д. М. Практикум по психодиагностике / Д. М. Рамендик, М. Г. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 165 с. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/03133376-62E4-47E5-BA0C-F5A442F53965>

### 7.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение не требуется

#### Интернет-ресурсы:

- <http://dep.psytest.ru/ru> - Информационный ресурс Союза психодиагностики и кафедры психодиагностики и консультирования ЮУрГУ. Содержит много справочных и методических материалов по психодиагностике.
- <http://imaton.com>— Сайт компании «Иматон» Профессиональный психологический инструментарий". На сайте располагается каталог с описанием продуктов компании (более сорока психологических тестов и методик различного направления).
- <http://psyfactor.org/> - Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии. Профессиональные консультации по психодиагностике.
- <http://www.psychometrica.ru> - Сайт, посвященный проекту «Psychometric Expert». Это многофункциональная (гибридная) компьютерная диагностическая система, позволяющая проводить комплексное психологическое обследование сотрудников организации. По сути это программа, с помощью которой можно создать компьютерную версию различных тестов (с обработкой и возможностями статистического анализа). Готовые тесты для программы приобретаются дополнительно или скачиваются из библиотеки методик. На сайте так же

расположена информация о процессе психодиагностики (формирование батареи тестов, процедуре проведения и другое)

- [www.ht.ru](http://www.ht.ru) – HR-Лаборатория Human Technologies. В настоящее время HR-Лаборатория Human Technologies является одним из лидеров в области производства компьютерных психологических тестов и организационной диагностики в России. Создана на базе факультета психологии МГУ им. Ломоносова. Руководит проектом доктор психологических наук, профессор А.Г. Шмелев. Ресурс постоянно обновляется, появляются новые статьи. Можно найти описание тестов, предлагаемых лабораторией.
- [www.psytest.ru](http://www.psytest.ru)– Специализированный сайт, посвященный психодиагностике. Здесь размещена вся существующая информация (как официальная, так и дополнительная) о сертификации. Так же на данном сайте расположены описания методик, предлагаемых психологическим центром «Психрон».

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Материально-техническое обеспечение**

В процессе преподавания дисциплины «Психодиагностика» требуется учебная аудитория для проведения занятий оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

### **8.2. Программное обеспечение**

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

---

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор: Орлова О.М.

Рецензент: Захарова Л.Н., д.б.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

### МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа по дисциплине «Психодиагностика» представляет собой сравнительный анализ не менее 3 психодиагностических методик, относящихся к одной из 13 групп (таблица 1).

Основная цель контрольной работы - ознакомиться с конкретными методами частной психодиагностики, используемыми в практической работе специалистами по управлению персоналом, в том числе методами диагностики базовых личностных черт, мотивов, самооценки и др.

Задачи контрольной работы следующие:

1. расширение практических знаний в области психодиагностических методов, необходимых в работе практического психолога;
2. приобретение опыта психодиагностического исследования, в форме апробации изучаемых методик на реальной выборке испытуемых;
3. формирование адекватных представлений о принципах психодиагностики, практике применения, преимуществах и недостатках отдельных методов;
4. ознакомление с наиболее известными и достоверными методиками оценки личности;
5. изучение правил и способов обработки, анализа и интерпретации результатов методик тестирования;
6. овладение и закрепление навыков обработки данных, знакомство с методами оценки связей между параметрами, оцениваемыми различными психодиагностическими методиками;
7. сравнительный анализ методик с оценкой их достоверности, объективности, пригодности к использованию в практической деятельности.

Этапы выполнения самостоятельной контрольной работы следующие:

1. Определить предмет психодиагностики, который может быть исследован с помощью тестовых методик.
2. Подобрать методики психодиагностики, соответствующие предмету психодиагностики.
3. Сформировать выборку для проведения психодиагностических исследований в количестве не менее 10 человек, либо воспользоваться данными, предложенными преподавателем.
4. Получить у респондентов согласие на обработку персональных данных.
5. Анонимно провести психодиагностику респондентов, давших согласие на обработку персональных данных, по выбранным для анализа методам.
6. Сделать анализ выраженности диагностируемых качеств в целом по группе.
7. Ознакомить респондентов с результатами тестирования, получить обратную связь.
8. По результатам психодиагностики провести психометрическую проверку используемых методик.
9. Провести экспертную оценку надежности и валидности пунктов используемых методик.
10. Сравнить используемые методики по качеству.
11. Написать отчет о проведенном психодиагностическом обследовании.
12. Контрольную работу оформить в соответствии с требованиями.

Контрольная работа выполняется каждым студентом самостоятельно. Контрольные работы защищаются публично на занятии с использованием презентаций.

Структура контрольной работы включает в себя следующие части:

1. Титульный лист по форме
2. Оглавление.
3. Введение, в котором формулируются цели работы, кратко характеризуется предмет

психодиагностики, перечисляются все известные методы, измеряющие характеристики предмета психодиагностики, отдельно указываются те методы, которые представлены в дальнейшем анализе.

4. Глава 1. Методы психодиагностики. В главе приводится краткое описание методов психодиагностики, выбранных для анализа (не менее 3). Описание каждой методики должно включать: название методики, авторство, источник (откуда методика взята), теоретическое обоснование метода, характеристику структуры (количество вопросов, шкал, форм или версий и др.), характеристику шкал с указанием характерных вопросов, сведения о надежности и валидности, сферу применения методики.

5. Глава 2. Результаты психодиагностического исследования. В главе приводятся результаты апробации методик на реальной выборке испытуемых. Должны быть представлены в табличной форме описательные статистики (среднее арифметическое, стандартное отклонение, мода, медиана) по шкалам изучаемых методик с анализом проявления признаков в группе. Также должно быть описание процедуры проведения диагностики с анализом возникших сложностей при использовании изучаемых методик.

Кроме того в данной главе приводится сравнительная таблица с указанием достоинств и недостатков анализируемых методик и её развернутый анализ (таблица 2).

6. Заключение, где делается вывод о качестве методик и возможности их применения.

7. Список используемой литературы, откуда были взяты методики для анализа.

Таблица 1.

Предмет диагностики	Методики психодиагностики
<b>1. Организационная культура</b>	1. Опросник ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна, 2. Опросник «Культура организации» Р. Харрисона (в адаптации С.А. Липатова), 3. Семантическая шкала «Оценка типа организационной культуры» С.В. Мясниковой, 4. Опросник «Оценка потенциалов организационной культуры» Н.Е. Водопьяновой, 5. Опросник «Корпоративная культура» Д. Денисона
<b>2. Социально-психологическая ситуация в организации и рабочей группе</b>	1. Опросник «Оценка уровня доверия в организации» Р. Шо, 2. Методика «Противоречия внутри организации» А.В. Орлова, 3. Методика «Прогнозирование изменений на работе» А.В. Орлова, 5. Методика «Пульсар» Л.Г. Почебут
<b>3. Коммуникация и межличностные отношения в организации</b>	1. Социометрия, 2. Индекс групповой сплоченности М. Сишора, 3. Методика «Межличностные отношения в малой группе» Горбатенко А. С. 4. Опросник «Структура и качество рабочих отношений» 5. Методика «Психологический климат коллектива» Л.Н. Лутошкина 6. Методика «Отношение ко мне» 7. Методика «Коммуникация в организации» В.М. Снеткова, 8. Методика «Субъективная шкала толерантности», 9. Методика «Конфликтная ситуация» А.В. Орлова
<b>4. Склонность к лидерству</b>	1. Опросник «Методика диагностики стиля лидерства и лидерского потенциала» И.Г. Леновской, 2. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» КОС Б.А.Федоришина, 3. Методика «Комплексная склонность к коммуникации»,
<b>5. Профессионально-важные качества руководителя</b>	1. Методика «Менеджерские умения» В.А. Чикер, 3. Методика «Стиль принятия управленческих решений» Е.В. Марковой, 4. Методика «Экспертная оценка профессионально-важных качеств» О. Липмана (модификация Т.А. Верняевой), 5. Тест «Анализ ограничений» М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, 6. Экспертная оценка психологических характеристик личности руководителя (ПХЛР), 7. Тест «Психологический портрет сотрудника» Д. Олдхема и Л. Морриса
<b>6. Самооценка и самопрезентация</b>	1. Методика «Тактики самопрезентации» С. Ли, Б. Куигли и др. (адаптация О.А. Пикулёвой), 2. Методика изучения самоотношения Р. С. Пантилеева, 3. Тест самомониторинга С. Снайдера 4. Тест уверенности в себе В.Г. Ромека

	5. Опросник «Симптомы неадекватной самооценки» А.В. Орлова
<b>7. Организационная социализация</b>	1. Методика «Опросник организационной социализации» О.О. Богатыревой, 2. Методика «Шкала организационной неопределенности» А.В. Орлова, 3. Методика «Отношение ко мне» А.В. Орлова,
<b>8. Профессиональная направленность</b>	1. Дифференциально-диагностический опросник Климова, 2. Карта интересов Голомштока, 3. Методика Холланда, 4. Опросник карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна, 5. Методика «Опросник привлекательности профессиональной карьеры» В.М. Снеткова.
<b>9. Профессионализация</b>	1. Методика «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ и Д. Баххубера (в адаптации Е.А. Могилевкина), 2. Методика «Активность в профессиональном развитии» А.В. Орлова, 3. Методика «Самооценка профессионализма» А.В. Орлова, 4. Методика «Самооценка уровня развития компетентности» А.В. Орлова, 5. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ), 6. Опросник «Оценка профессиональной рефлексии» А.В. Орлова
<b>10. Состояния субъективного благополучия, тревожность и депрессия</b>	1. Методика «Самочувствие, активность, настроение», 2. Методика «Диагностика тревожности» Спилбергера-Ханина, 3. Методика оценки субъективного благополучия, 4. Методика «Актуальное состояние, Доминирующее состояние» Л.В. Куликова, 5. Методика «Комплексная оценка дистресса» А.В. Орлова, 6. Методика «Шкала профессионального стресса» Д. Фонтана, 7. Методика «Стресс-факторы профессиональной деятельности» С.М. Шингаева.
<b>11. Адаптивность</b>	1. Методика «Проактивное совладающее поведение» Е.С. Старченковой, 2. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, 3. Тест жизнестойкости С. Мадди, 4. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина, 5. Методика «Стратегии совладающего поведения» Р. Лазаруса, 6. Опросник «Факторы адаптированности сотрудников организации» М.Х. Белла (адаптация Н.О. Чайкиной)
<b>12. Стили поведения человека в организации</b>	1. Методика «Социальные эталонные переменные» Л.Г. Почебут, 2. Методика «Показатели индивидуализма-коллективизма» Л.Г. Почебут, 3. Семантическая шкала «Коммуникативный стиль сотрудников организации» С.В. Мясниковой, 4. Тест К. Томаса «Стили поведения в конфликтной ситуации» , 5. Методика В. Смекала и М. Кучера «Направленность личности» («Ориентационная анкета» А. Баса), 6. Методика «Q-сортировка», 7. Опросник SACS С. Хобфолла, 8. Опросник поведения и переживания, связанного с работой (ППСР),
<b>13. Склонность к риску и готовность к переменам</b>	1. Методика оценки склонности к риску Г. Шуберта, 2. Методика оценки склонности к риску Шмелева, 3. Методика оценки склонности к риску DOSPERT, 4. Опросник «Личностная готовность к переменам» С. Ролника и др. 5. Методика «Толерантность к неопределенности» С. Баднера
<b>14. Трудовая мотивация</b>	3. Методика «Демотивирующие факторы в организации» Е.А. Родионовой, 4. Опросник «Оценка мотивационной готовности» А.В. Орлова, 5. Методика «Хочу-Могу-Должен» А.В. Орлова 6. Методика «Мотивационные факторы профессиональной деятельности» Ш. Ричи и П. Мартина,
<b>15. Удовлетворенность и привлекательность труда в организации</b>	1. Методика «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой, 2. Методика «Динамическая удовлетворенность трудом» А.В. Орлова, 3. Методика «Опросник привлекательности труда в организации» В.М. Снеткова, 4. Опросник «Возможность реализации мотивов в организации» В.И. Доминьяка, 5. Методика «Ожидания от работы» А.В. Орлова 6. Методика «Отношение к работе» М.П. Лейтера и К. Маслач (адаптация Е.С. Старченковой), 7. Опросник «Уровень социально-психологической адаптации» Р. Х. Исмаилова, 8. Методика оценки привлекательности работы (ПТР-1) В. М. Снеткова, 9. Методика «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала» (РЦПОП) Лаптева Л.Г.

<b>16. Лояльность сотрудников к организации</b>	1. Опросник «Оценка преданности организации» Р. Моуди, 2. Методика «Шкала организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллена, 3. Опросник «Оценка уровня и параметров демонстрируемой лояльности» Е.С. Белимовой, 4. Опросник «Оценка уровня реальной лояльности сотрудников организации» Е.С. Выговской, 5. Опросник «Лояльность к организации» А.В. Орлова.
<b>17. Инновационная активность работников</b>	1. Методика «Индикатор М. Киртона», 2. Опросник «Шкала самооценки инновативных качеств личности» Н.М.Лебедевой и А.Н. Татарко, 3. Методика «Оценка инновационного потенциала компании» Травина В.В., Магуры М.И. и Курбатовой М.Б., 4. Методика «Условия для проведения изменений» Травина В.В., Магуры М.И. и Курбатовой М.Б., 3. Методика «Готовность к проведению изменений» Травина В.В., Магуры М.И. и Курбатовой М.Б., 6. Опросник «Инновационная деятельность работника» А.В. Орлова.
<b>18. Профессиональные деструкции</b>	1. Методика «Ненормативное поведение при опасности и выгоде» А.В. Орлова 2. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач, 3. Методика «Диагностика агрессивности» Басса-Дарки,

Таблица 2.

**Сравнительная таблица методов психодиагностики**

Показатель	Параметр	Методика 1	Методика 2	Методика 3
1. Общие данные	1.1. Предмет психодиагностики			
	1.2. Объект психодиагностики			
	1.3. Сведения о публикации методики. Доступность методики			
	1.4. Количество вопросов. Обоснованность числа вопросов.			
	1.5. Количество шкал. Обоснованность выделения шкал. Наличие обобщающих показателей. Обоснованность группировки шкал в обобщающие показатели			
	1.6. Количество критических замечаний респондентов по поводу методики в целом или отдельных заданий			
2. Стандартизированность методики	2.1. Наличие стандарта методики в источнике сведений о методике			
	2.2. Наличие нормативных показателей в источнике сведений о методике			
	2.3. Соответствие эмпирических данных нормативным			
	2.4. Количество ошибок в стандарте или «ключе»			
	2.5. Наличие сведений об ограничениях в применении методики в источнике сведений о методике			
	2.6. Возможность развернутой интерпретации полученных данных в источнике сведений о методике			
3. Надежность методики	3.1. Наличие сведений о надежности в источнике сведений о методике			
	3.2. Простота исполнения заданий методики			
	3.3. Количество заданий с двусмысленным, малопонятным содержанием			
	3.4. Количество заданий с ошибками			
	3.5. Количество заданий не взаимосвязанных или не согласующихся друг с другом			
	3.6. Корреляции взаимосвязанных шкал теста друг с			



	другом			
4. Валидность методики	4.1. Наличие сведений о валидности в источнике сведений о методике			
	4.2. Теоретическое обоснование методики в источнике сведений о методике			
	4.3. Количество не валидных вопросов с точки зрения используемой теории, описывающей предмет психодиагностики			
	4.4. Очевидная валидность. Степень согласия респондентов с результатами психодиагностики.			
	4.5. Конструктивная валидность. Процент подтвержденных гипотез при проверке конструктивной валидности.			
	4.6. Возможность проверки эмпирической валидности методики			
5. Преимущества методики				
6. Недостатки методики				
7. Обобщенная оценка качества методики				