

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы психодиагностики персонала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Основы психодиагностики персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-5: Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации	<p>ПК-5.1: Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах</p> <p>ПК-5.2: Выявляет социальные проблемы и разрабатывает пути их решения</p> <p>ПК-5.3: Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата</p> <p>ПК-5.4: Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности</p>	<p>ПК-5.1: Знать теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах</p> <p>Уметь доказывать ценность для организации участия в социальных проектах</p> <p>Владеть методами оценки социального проектирования</p> <p>ПК-5.2: Знать методы анализа и исследования социальных проблем на разных уровнях агрегирования</p> <p>Уметь выявлять социальные проблемы</p> <p>Владеть методами разработки управленческого решения для сглаживания социальных проблем</p> <p>ПК-5.3: Знать бизнес-планирования</p> <p>Уметь определять критерии достижения проектного результата</p> <p>Владеть бизнес-планированием и навыками реализации социального проекта</p>	Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>ПК-5.4:</p> <p>Знать понятие и сущность экономической и социальной эффективности проекта</p> <p>Уметь подбирать соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта,</p> <p>Владеть навыками социально-экономического обоснования эффективности социального проекта.</p>		
<p>ПК-6: Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях</p>	<p>ПК-6.1: Ориентируется в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям</p> <p>ПК-6.2: Определяет задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планирует способы его преодоления</p> <p>ПК-6.3: Организует процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям</p> <p>ПК-6.4: Применяет методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике</p>	<p>ПК-6.1:</p> <p>Знать о процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>Уметь ориентироваться в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, в технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>Владеть навыками ориентации в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, в технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.</p> <p>ПК-6.2:</p> <p>Знать задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, признаки сопротивления персонала изменениям и планирования способов его преодоления.</p> <p>Уметь определять задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных</p>	Тест	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>изменений в стабильных и кризисных условиях, определять признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.</p> <p>Владеть навыками постановки задач системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определения признаков сопротивления персонала изменениям и планирования способов его преодоления.</p> <p>ПК-6.3:</p> <p>Знать принципы организации процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.</p> <p>Уметь организовывать процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.</p> <p>Владеть навыками организации процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.</p> <p>ПК-6.4:</p> <p>Знать методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.</p> <p>Уметь применять методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.</p> <p>Владеть навыками применения методов преодоления локального сопротивления изменениям.</p>		
ДПК-3: Способен проводить работу с персоналом по социально-	ДПК-3.1: Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и	ДПК-3.1: Знать - критерии адаптации персонала и социализации в	Практическое задание Тест Контрольная	Экзамен: Контрольные вопросы

психологической адаптации в организации	<p>коллективах</p> <p>ДПК-3.2: Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации</p> <p>ДПК-3.3: Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе</p>	<p>рабочих группах и коллективах</p> <p>Уметь - оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации;</p> <p>Владеть - методами социально-психологической адаптации в коллективе;</p> <p>ДПК-3.2:</p> <p>Знать формы адаптации и социализации персонала в трудовом коллективе;</p> <p>Уметь - применять критерии адаптации работника в трудовом коллективе;</p> <p>Владеть - методами социально-психологической адаптации в коллективе;</p> <p>ДПК-3.3:</p> <p>Знать - формы адаптации и социализации персонала в трудовом коллективе;</p> <p>Уметь применять критерии адаптации работника в трудовом коллективе;</p> <p>Владеть - наставничеством как формой адаптации и социализации в трудовом коллективе.</p>	работа	
---	---	--	--------	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	14	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	28	16
- КСР	2	2
самостоятельная работа	64	74
Промежуточная аттестация	36	36

	Экзамен	Экзамен
--	---------	---------

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	ОФ	ОЗФ	
Тема 1 Психодиагностика как наука и практика. История применения психодиагностики в организациях	14	14	2	2	4	2	6	4	8	10	
Тема 2. Психометрия. Критерии качества психодиагностических методик	16	14	2	2	4	2	6	4	10	10	
Тема 3. Общая характеристика методов психодиагностики	16	15	2	2	4	2	6	4	10	11	
Тема 4. Психодиагностический процесс	16	16	2	2	4	2	6	4	10	12	
Тема 5. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления	16	19	2	4	4	4	6	8	10	11	
Тема 6. Применение методов психодиагностики в оценке социально-психологического климата и межличностных отношений в организации	14	14	2	2	4	2	6	4	8	10	
Тема 7. Применение методов психодиагностики при проведении оценки персонала	14	14	2	2	4	2	6	4	8	10	
Аттестация	36	36									
КСР	2	2							2	2	
Итого	144	144	14	16	28	16	44	34	64	74	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. 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. 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 2. 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. 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 3. Данные психодиагностики. Типы данных по Р. Кеттелу. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. Оценка персонала организации. Психодиагностика в системе оценки персонала. Применение методов психодиагностики при проведении найма, отбора, адаптации, аттестации, обучении 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 субъективного благополучия. Методы диагностики тревоги и стресса.

Психодиагностика адаптивности. Психодиагностика девиаций. Психодиагностика профессиональных деструкций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Иные учебно-методические материалы:

Изучение дисциплины «Основы психодиагностики персонала» предполагает реализацию компетентного подхода и предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторные лекции проводятся непосредственно преподавателем дисциплины с использованием технических средств (интернет). При чтении лекций используются объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической). Студентам рекомендуется записывать основные тезисы лекции (вести конспект).

Практические занятия проводятся в виде обсуждения спорных теоретических вопросов и конкретных ситуаций. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-5:

1. Какие виды психодиагностических методик вы знаете? (классификация

психодиагностических методик)

2. Нарисуйте, пожалуйста, схематично системное строение психодиагностики как науки.

3. Тесты, предназначенные для измерения качества учебных или профессиональных

знаний, умений и навыков -это

1) Тесты способностей

2) Тесты интеллекта

3) Тесты личности

4) Тесты достижений

4. Психодиагностические методики, предназначенные для определения уровня

интеллектуального развития индивида и выявления особенностей структуры его

интеллекта это

1) Тесты способностей

2) Тесты интеллекта

3) Тесты личности

4) Тесты достижений

5. Тесты, в которых задания имеют разную степень сложности, а их оценка производится с учетом трудности задания - это

1) тесты "уровня"

2) тесты "скорости"

3) тесты "глубины"

4) тесты "времени"

6. Тесты, к которым задания однородны и результат диагностики в большей мере зависит от скоростных возможностей испытуемого - это

1) тесты "уровня"

2) тесты "скорости"

3) тесты "глубины"

4) тесты "времени"

7. Психодиагностические приемы, направленные на оценку эмоционально-волевых компонентов психической деятельности - отношений (в т.ч. межличностных), мотивации, интересов, эмоций, особенностей поведения индивида в определенных описываемых ситуациях - это

1) Тесты способностей

2) Тесты интеллекта

3) Тесты личности

4) Тесты достижений

8. Группа методик, предназначенных для диагностики личности, в которых обследуемым предлагается реагировать на неопределенную, (многозначную) ситуацию -

- 1) Тесты проективные
- 2) Тесты интеллекта
- 3) Тесты личности
- 4) Тесты достижений

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

1. Заполните пробел. Согласны ли Вы с утверждением, что психодиагностика решает...?

а)научно-теоретические, практические и прикладные задачи

б) только научно-теоретические задачи

в) только практические задачи

2. Заполните пробел. Понятие «психодиагностика» в науку ввел...

а)Г. Роршах

б)К. Роджерс

в) З. Фрейд

3. Выберите один правильный ответ. Согласны ли Вы с утверждением, что понятие «психодиагностика» идентично понятию «тестирование»?

а)нет

б) да

4. Продолжите тезис. Областью общей психодиагностики принято считать:

а) профессиональную психодиагностику

б) медицинскую диагностику

в) проективные методы

5. Выберите один правильный ответ. Верно ли утверждение, что психодиагностика связана со многими областями психологического знания?

а) да

б) нет

6. Дополните тезис. Основной особенностью психодиагностического метода являются:

а) измерительно-испытательная и оценочная направленность

б) педагогическая ценность

в) точность и объективность измерений

7. Дополните тезис. В психодиагностике не учитывают:

а) личные интересы психодиагноста

б) социокультурный норматив

в) статистическую норму

8. Дополните тезис. Педагогические и профессиональные тесты дают информацию о:

а) знаниях и умениях человека

б) способностях, чертах и мотивах человека

в) социальном окружении человека

9. Дополните тезис. Психологический диагноз дает:

а) структурированное описание комплекса взаимосвязанных психических свойств человека

б) вероятностный прогноз

в) возможность точно предсказать будущее человека

10. Дополните тезис. Базовой составляющей психодиагностики является:

а) психометрика

б) математика

в) история психологии

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-3:

Тест 2

1. Психодиагностика рассматривает несколько подходов к пониманию

психологического содержания и динамики индивидуальных свойств, вычеркните

некорректно сформулированный:

- традиционный,
- системный,
- функциональный,
- деятельностный.

Правильный ответ – 2)

2. Психодиагностический метод конкретизируется в трех диагностических подходах, вычеркните некорректно сформулированный:

- Интроспективный,
- Объективный,
- Субъективный,
- Проективный

Правильный ответ – 2)

3. Для проективных методик предлагались разные классификации.

Наиболее простым и удобным является их деление на 3 класса, вычеркните некорректно сформулированный:

- моторно-экспрессивные,
- динамически – структурные,
- перцептивно-структурные,
- апперцептивно-динамические.

Правильный ответ – 2)

4. Отметьте базовые шкалы, присутствующие в методике ММРІ:

- Нейротизм;
- Гипомания;
- Психопатия;
- Шкала лжи.

Правильный ответ – 2, 3)

5. Субъективный подход в психодиагностике представлен многочисленными опросниками. Вычеркните некорректно сформулированную группу:

- личностные опросники,
- опросники состояния и настроения,
- опросники мнений,
- опросники - интервью.

Правильный ответ – 4)

6. Отметьте основные преимущества методов психологического тестирования?

- Глубина раскрытия проблемы
- Простота и доступность, не требует специальных знаний
- Позволяет оценить психологические и личностные нюансы
- Позволяет быстро получить информационный материал

Правильный ответ – 1, 2, 3, 4)

7. В опроснике Ганса и Сибиллы Айзенк используется 4 шкалы, вычеркните некорректно сформулированную:

- Ипохондрия;
- Нейротизм;
- Интроверсия;
- Психотизм.

Правильный ответ – 1)

8. Тесты делятся в зависимости от формы ответов. Вычеркните некорректно сформулированную разновидность тестов:

- тесты с пробелами;
- модельные;
- графические;
- шкалированные.

Правильный ответ – 2)

9. Выделяют четыре основные предпосылки развития психодиагностики, вычеркните некорректно сформулированную:

- экспериментальная психология,
- дифференциальная психология,
- модульная психология,
- прикладная психология.

Правильный ответ – 3)

10. Объективный подход в психодиагностике представлен многочисленными тестами. Вычеркните некорректно сформулированную группу:

- Тесты интеллекта;
- Тесты постижения;
- Тесты личности;
- Тесты специальных способностей.

Правильный ответ – 2)

11. Существует несколько основных направлений и подходов в практической психодиагностике, вычеркните ложный:

- медико-психологическая,
- педагогико-психологическая,
- профессиональная,
- функциональная.

Правильный ответ – 4)

12. Психологические методы обследования включают следующие уровни

обследования, вычеркните ложный:

- нейропсихологический,
- физиолого - психологический,
- психофизиологический,

- сравнительно-психологический.

Правильный ответ – 4)

13. Методы психофизиологического и дифференциально - психологического обследования рассматриваются по предмету изучения выделите некорректно

сформулированный:

- прожективные методики;
- психомоторные процессы;
- психические процессы;
- полимодальные психические процессы.

Правильный ответ – 1)

14. Методы психофизиологического и дифференциально - психологического обследования рассматриваются по форме изучения выделите некорректно сформулированный:

- наблюдение;
- поперечного среза;
- беседа;
- опросники и анкеты.

Правильный ответ – 2)

15. Методы психофизиологического и дифференциально - психологического обследования рассматриваются по способам применения, выделите некорректно

сформулированный:

- аналитические;
- синтетические;
- комплексные;
- интегративные.

Правильный ответ – 4)

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При решении дано более 65% правильных ответов.
не зачтено	При решении дано менее 65% правильных ответов.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-3:

Практическая работа по теме «Индивидуальная диагностика персонала организаций»

Методики:

1. Диагностика интеллекта и умственного развития. Понятие «интеллект». Представления о структуре интеллекта. Интеллект и интеллектуальные тесты. Невербальные тесты интеллекта: Э.Сеген «Тест воспроизведения прежнего порядка на доске»; С. «Лабиринтные тесты»; Л. Пенроуз и Дж. Равен «Прогрессивные матрицы»; Ф. Гудинаф «Нарисуй человека»; Д.Харрис «Тест рисования»; Р. Кеттелл «Интеллектуальный тест, свободный от влияния культуры». Шкалы измерения интеллекта Д.Векслера.
2. Групповые тесты интеллекта: Тест структуры интеллекта Амтхауера; Групповой интеллектуальный тест (ГИТ) Дж. Ваны.
3. Диагностика памяти и внимания: Методика «Узнавание фигур», Методика «Заучивание 10 слов» А.Р. Лурия, субтест «Повторение цифр» Д.Векслера, Методика «Запоминание двух рядов слов», Методика «Группировка».
4. Креативность и ее диагностика. Представления о креативности (Л. Терстоун, Дж. Гилфорд). Тесты креативности: Южнокалийфорнийские тесты дивергентной продуктивности, Тесты Е.Торренса.
5. Диагностика профессионализированных способностей персонала: Миннесотский конторский тест, Тест суждений об искусстве Мейера, тест художественных способностей Дж. Хорна, Г. Винг «Стандартизованные тесты музыкального интеллекта», Э.Гордон «Профиле музыкальных способностей», Тесты элементарной профессиональной грамотности.
6. Тесты достижений. Типы и подтипы тестов достижений. Тесты профессиональных достижений.

Методические указания для выполнения практического занятия:

1. Изучить предложенные вам диагностические методики.
2. Продиагностировать выбранного вами члена группы по указанным направлениям.
3. По результатам диагностики провести анализ и дать психологическую характеристику диагностируемого студента
4. Результаты работы оформить и показать преподавателю.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме, проявлен творческий подход
отлично	практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме
очень хорошо	практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме
хорошо	практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме, работа выполнена полностью, но допущено в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета, б) или не более двух недочетов
удовлетворительно	практическое задание выполнено в установленный срок с частичным использованием рекомендаций преподавателя; продемонстрированы минимальные знания по основным темам изученного материала; выполнено не менее половины работы или допущены в ней а) не более двух грубых ошибок, б) не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) не более двух-трех негрубых ошибок, г) одна негрубая ошибка и три недочета, д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов
неудовлетворительно	число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины задания
плохо	если обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-3:

Контрольная работа по дисциплине «Основы психодиагностики персонала» 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 психодиагностическим и 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.

1. По результатам психодиагностики провести психометрическую проверку

используемых методик.

1. Провести экспертную оценку надежности и валидности пунктов используемых методик.
2. Сравнить используемые методики по качеству.
3. Написать отчет о проведенном психодиагностическом обследовании.
4. 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.

1. 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).

1. Заключение, где делается вывод о качестве методик и возможности их применения.
2. Список используемой литературы, откуда были взяты методики для анализа.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	контрольная работа выполнена в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме, проявлен творческий подход
отлично	контрольная работа выполнена в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме
очень хорошо	контрольная работа выполнена в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме
хорошо	контрольная работа выполнена в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя; показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме, работа выполнена полностью, но допущено в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета, б) или не более двух недочетов
удовлетворительно	контрольная работа выполнена в установленный срок с частичным использованием рекомендаций преподавателя; продемонстрированы

Оценка	Критерии оценивания
	минимальные знания по основным темам изученного материала; выполнено не менее половины работы или допущены в ней а) не более двух грубых ошибок, б) не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) не более двух-трех негрубых ошибок, г) одна негрубая ошибка и три недочета, д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов
неудовлетворительно	число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины задания
плохо	если обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Практика проведения психодиагностики в организациях. Принципы организационной психодиагностики. Организация психодиагностики в решении задач управления персоналом.
2. Стандартизация и нормирование. Стандартизация теста. Стандартные показатели. Процентильные нормы на порядковых тестовых шкалах. Параметрические нормы на интервальных тестовых шкалах.
3. Анкетирование. Преимущества и недостатки различных видов анкетирования. Типичные ошибки при проведении анкетирования.

4. Психологический диагноз. Методологические сложности в постановке психологического диагноза.
5. Социально-психологические исследования в организации. Социальные отношения и социально-психологический климат организации.
6. Оценка социально-психологического климата организации и её подразделений.
7. Изучение межличностных отношений в рабочих группах. Оценка социального статуса.
8. Методы диагностики социально значимых качеств.
9. Психодиагностика лидерских качеств.
10. Психодиагностика межличностных и межгрупповых конфликтов.
11. Психодиагностика направленности. Методы диагностики базовых мотивов. Методы диагностики профессиональной направленности.
12. Оценка трудовой мотивации, удовлетворенности трудом и лояльности.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-6

1. Нормы в психодиагностике. Виды диагностических норм: абсолютные, статистические, критериальные.
2. Принципы определения качества психодиагностических методик. Критерии качества психодиагностических методик. Стандартизация как условие качества психодиагностических методик.
3. Понятие надежности. Надежность как устойчивость к побочным факторам. Принципы и основные процедуры оценки надежности тестов.
4. Понятие валидности. Виды валидности. Способы эмпирического измерения валидности.
5. Понятие достоверности или защищенности методики от фальсификации со стороны испытуемого. Способы защиты теста от искажения.
6. Данные психодиагностики. Типы данных по Р. Кеттеллу. Классификации методов психодиагностики.
7. Психодиагностика в системе оценки персонала.
8. Психодиагностика интеллекта и способностей.
9. Психодиагностика личностных качеств. Методы диагностики черт личности.
10. Психодиагностика профессионально важных качеств и компетенций, а также готовности к профессионализации.
11. Психодиагностика состояний. Основные проблемы диагностики состояний.
12. Методы диагностики субъективного благополучия. Методы диагностики тревоги и стресса.
13. Психодиагностика девиаций.
14. Психодиагностика профессиональных деструкций

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-3

1. Психодиагностика как познание человека. Обыденная психодиагностика. Научная психодиагностика. Профессиональная психодиагностика.
2. Структура психодиагностики как науки и практики. Общая и частная психодиагностика. Научные и практические задачи психодиагностики. Квазинаучная психодиагностика. Лженаучная психодиагностика.
3. Основные этапы развития психодиагностики. Связь зарождения психодиагностики с научной организацией.
4. Становление тестологии. Разработка первых качественных тестов интеллекта. Кризис тестологии. Критика тестологии.
5. Разработка первых тестов профессиональных достижений. Разработка первых личностных тестов. Разработка тестов на качество. Современные тенденции в развитии организационной психодиагностики.
6. Принципы измерения в психологии. Понятие теста как измерительной психодиагностической методики. Измерение в психологии.
7. Метод научных наблюдений. Стандартизированное и нестандартизированное наблюдение. Преимущества и недостатки метода.
8. Метод интервью. Стандартизированное и нестандартизированное интервью. Структура интервью. Преимущества и недостатки метода.
9. Контент-анализ. Принципы контент-анализа. Процедура контент-анализа.

- 10.Метод тестов. Виды тестов. Преимущества и недостатки тестирования.
- 11.11. Шкальные техники. Психосемантический подход к диагностике личности и групп.
- 12.Принципы проективной психодиагностики. Виды проективных методик. Преимущества и недостатки проективной психодиагностики.
- 13.Психодиагностический процесс. Составляющие психодиагностического процесса. Основные принципы психодиагностики.
- 14.Принципы работы психодиагноста.
- 15.15. Психодиагностическое обследование. Этапы психодиагностического обследования.
Анализ психодиагностических данных. Психодиагностическое заключение.
- 16.16. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления.
- 17.Психодиагностические показатели в анализе организационных процессов. Принципы проведения психодиагностики.
- 18.Измерение состояния организационной культуры. Изучение установок персонала в отношении организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Обнаруживает полное понимание сущности рассматриваемых явлений и закономерностей, знание законов и теорий, умеет подтвердить их конкретными примерами, применить в новой ситуации и при выполнении практических заданий, умеет подкрепить ответ сложными примерами
отлично	Обнаруживает полное понимание сущности рассматриваемых явлений и закономерностей, знание законов и теорий, умеет подтвердить их конкретными примерами, применить в новой ситуации и при выполнении практических заданий, умеет подкрепить ответ несложными примерами
очень хорошо	Обнаруживает полное понимание сущности рассматриваемых явлений и закономерностей, знание законов и теорий, умеет подтвердить их конкретными примерами, применить в новой ситуации и при выполнении практических заданий
хорошо	Удовлетворяет названным выше требованиям, но обучающийся: – допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно, или при помощи небольшой помощи преподавателя; – не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой (например, студент умеет все найти, правильно ориентируется в справочниках, но работает медленно)
удовлетворительно	Правильно понимает сущность рассматриваемых явлений и закономерностей, но при ответе: – обнаруживает отдельные пробелы в усвоении существенных вопросов курса, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; – испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов
неудовлетворительно	Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов
плохо	Имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу и к проведению опытов. При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые

Оценка	Критерии оценивания
	не может исправить даже при помощи преподавателя

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Психодиагностика : учебник и практикум / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. - Москва : Юрайт, 2023. - 373 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00775-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844183&idb=0>.
2. Васильева И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом / Васильева И. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 122 с. - (Профессиональная практика). - URL: <https://urait.ru/bcode/495662> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-11293-1 : 319.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784589&idb=0>.
3. Соломин И. Л. Психодиагностика : учебное пособие / Соломин И. Л. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2022. - 66 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1737-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802331&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Бодров В.А. - Москва : ПЕР СЭ, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=635387&idb=0>.
2. Психодиагностика одаренности : практикум. - Вологда : ВоГУ, 2017. - 55 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ВоГУ - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=754685&idb=0>.
3. Васильева Инна Витальевна. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : Практическое пособие / Васильева И. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 122 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-11293-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762766&idb=0>.
4. Анцупов Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология"; Учебное пособие / Институт мировых цивилизаций; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01445-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593462&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<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 – 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 – 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».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Воронкова Анна Александровна, кандидат филологических наук.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.