

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

УТВЕРЖДЕНО
решением Учёного совета ННГУ,
протокол № 1 от 16.01.2024 г

Рабочая программа дисциплины
Организационная психодиагностика

Уровень высшего образования
Подготовка научных и научно-педагогических кадров

Программа аспирантуры
Психологические науки

Научная специальность
**5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная
эргономика**

Форма обучения
Очная

Нижегород
2024 год

1. Место и цель дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная психодиагностика» относится к числу *элективных* дисциплин образовательного компонента программы аспирантуры и изучается на 2 году обучения в 3 семестре.

Цель дисциплины – *формирование у обучающихся базовых способностей к проведению психологической диагностики индивида или группы людей, работающих и взаимодействующих в организации.*

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Аспирант, освоивший программу, должен

Знать:

- основные принципы индивидуальной и групповой психологической диагностики;
- специфику проблем, определяющих потребность организации в проведении психодиагностического исследования;
- технологию и принципы разработки тестов, принципы отбора методик.

Уметь: планировать психодиагностическое исследование в организациях.

Владеть: навыками разработки рекомендации по использованию результатов психологической диагностики в целях профессионального подбора и отбора, повышения удовлетворённости трудом в организациях;

3. Структура и содержание дисциплины.

Объем дисциплины (модуля) составляет 1 з.е., всего - 36 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа – 18 часов, семинарского типа, мастер-классы и т.п. – 18 часов).

Таблица 2

Структура дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Всего, часов	В том числе					
		Контактная работа, часов					Самостоятельная работа обучающегося, часов
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Консультации	Всего	
Раздел I. Диагностика организации							
1. Диагностика этапа организационного развития	3	2	1			3	
2. Жизненные циклы организационного развития	4	1	3			4	
3. Диагностика проблем организационного развития	2	1	1			2	
4. Диагностика ошибок в управлении организацией	2	1	1			2	
5. Оценка организационных проблем руководителем	2	1	1			2	
Раздел II. Индивидуальная психологическая диагностика в организациях							
6. Диагностика мотивации трудовой деятельности. Индивидуальный профиль	3	2	1			3	

7. Образ профессиональной деятельности	2	1	1			2	
8. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Индивидуальный профиль	2	1	1			2	
Раздел III. Групповая психодиагностика в организациях							
9. Диагностика мотивации трудовой деятельности. Групповой профиль	2	1	1			2	
10. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль	2	1	1			2	
11. Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе	4	2	2			4	
Раздел IV. Системный подход к психодиагностическому исследованию в организации							
12. Этапы психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных	3	2	1			3	
13. Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации	2	1	1			2	
14. Результаты комплексной программы психодиагностического исследования (на примере конкретной организации)	3	1	2			3	
<i>в том числе текущий контроль</i>	1 час						
Промежуточная аттестация: –	Зачет						
Итого	36	18	18			36	

Таблица 3

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятия	Форма текущего контроля*
1	Диагностика организации	Диагностика этапа организационного развития. Жизненные циклы организационного развития. Диагностика проблем организационного развития. Диагностика ошибок в управлении организацией. Оценка организационных проблем руководителем.	Практические занятия, самостоятельная работа	Анкетирование, презентация результатов, групповая дискуссия, тестирование, интервью
2.	Индивидуальная психологическая диагностика в организациях	Диагностика мотивации трудовой деятельности. Индивидуальный профиль. Образ профессиональной деятельности. Оценка удовлетворённости трудом в организации.	Практические занятия, самостоятельная работа	Интервью, презентация результатов, тестирование
3.	Групповая психодиагностика в организациях	Диагностика мотивации трудовой деятельности. Групповой профиль. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе.	Практические занятия, самостоятельная работа	Интервью, презентация результатов, тестирование, референтометрия
4	Системный подход к психодиагностическому	Этапы психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора,	Практические занятия,	Групповая дискуссия, письменный опрос,

исследованию в организации	обработки и интерпретации данных. Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации. Результаты комплексной программы психодиагностического исследования (на примере конкретной организации).	самостоятельная работа	презентация проекта, письменный отчёт
----------------------------	---	------------------------	---------------------------------------

4. Формы организации и контроля практической работы обучающихся

Формы организации и контроля практической работы аспирантов приведены в таблице 4.

Аттестация проходит в виде защиты отчёта о проведённом исследовании в конкретной организации, делая презентацию. В ходе презентации должны быть отражены: краткое описание обследуемой организации (профиль деятельности, год основания, численность, организационная структура), цели и задачи исследования, рабочие гипотезы, методы и методики исследования, выборка испытуемых. Далее должен быть указан список студентов, проводящих исследование и распределение обязанностей в групповой работе. После чего студенты представляют сводные таблицы и графики по результатам каждого вида психодиагностического исследования и обосновывают полученные результаты, сделанные выводы и рекомендации.

Наряду с проведением презентации аспиранты предъявляют отчёт в письменной форме.

В том случае, если по научной специальности обучается только один аспирант, то он выполняет все задания индивидуально.

Таблица 4

Содержание и порядок выполнения самостоятельной работы

№	Содержание работы	Методы сбора данных	Субъекты обследования
1	Диагностика этапа организационного развития	Анкетирование «Организационное развитие»	Группа из 2 аспирантов
2	Жизненные циклы организационного развития	Изучение литературы и Интернет-ресурсов	Каждый аспирант (индивидуальная подготовка)
3	Диагностика проблем организационного развития	Проективный рисунок «Метафора»	Группа из 2 аспирантов
4	Диагностика ошибок в управлении организацией	Анкета «Управленческие ошибки»	Группа из 2 аспирантов
5	Оценка организационных проблем руководителем	Фокусированное интервью «Проблемы организации»	Группа из 2 аспирантов
6	Диагностика мотивации трудовой деятельности. Индивидуальный профиль	Ситуационное интервью «Мотивация работника»	Группа из 2 аспирантов
7	Образ профессиональной деятельности	Проективный рисунок «Образ идеальной работы»	Каждый аспирант (индивидуальная подготовка)
8	Оценка удовлетворённости трудом в организации. Индивидуальный профиль	Анкетирование «Оценка удовлетворённости трудом»	Группа из 2 аспирантов
9	Диагностика мотивации трудовой деятельности. Групповой профиль	Ситуационное интервью «Мотивация работника»	Группа из 2 аспирантов
10	Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль	Анкетирование «Оценка удовлетворённости трудом»	Группа из 2 аспирантов

11	Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе	Референтометрия	Группа из 2 аспирантов
12	Этапы психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных	Изучение литературы и Интернет-ресурсов	Каждый аспирант (индивидуально)
13	Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации	Теоретический анализ, моделирование	Группа из 2 аспирантов

5. Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине

5.1. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

При выполнении всех работ учитываются следующие **основные критерии**:

- уровень теоретических знаний (подразумевается не только формальное воспроизведение информации, но и понимание предмета, которое подтверждается правильными ответами на дополнительные, уточняющие вопросы, заданные членами комиссии);
- умение использовать теоретические знания при анализе конкретных проблем, ситуаций;
- качество изложения материала, то есть обоснованность, четкость, логичность ответа, а также его полнота (то есть содержательность, не исключающая сжатости);
- способность устанавливать внутри- и межпредметные связи,
- оригинальность мышления, знакомство с дополнительной литературой и другие факторы.

Описание шкалы оценивания на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
<i>Зачтено</i>	владение программным материалом, понимание сущности рассматриваемых процессов и явлений, умение самостоятельно обозначить проблемные ситуации в организации научных исследований, способность критически анализировать и сравнивать существующие подходы и методы к оценке результативности научной деятельности, свободное владение источниками, умение четко и ясно излагать результаты собственной работы, следовать нормам, принятым в научных дискуссиях.
<i>Не зачтено</i>	непонимание смысла ключевых проблем, недостаточное владение науковедческой терминологией, неумение самостоятельно обозначить проблемные ситуации, неспособность анализировать и сравнивать существующие концепции, подходы и методы, неумение ясно излагать результаты собственной работы, следовать нормам, принятым в научных дискуссиях.

5.2. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, используемых для оценивания результатов обучения по дисциплине

Задание 1. Диагностика этапа организационного развития

1. Группа из 2–3 аспирантов проводит диагностику этапа развития организации численностью не менее 12 человек. Определение этапа организационного развития является отправной точкой комплексного психодиагностического исследования организации.

2. В ходе исследования используется анкета, разработанная М.В. Прохоровой (см. ниже).

3. По итогам анкетирования проводится количественная и качественная оценка этапа развития организации. Полученные данные сопоставляются между собой, и делается результирующий вывод об этапе организационного развития.

4. На основе сделанного вывода разрабатывается характеристика особенностей развития организации на данном этапе. По возможности студенты стараются выявить проблемные зоны в организационном развитии, сформировать рекомендации, как для проведения более глубокого анализа организации, так и для её поступательного развития.

Методика оценки этапа организационного развития

Цель работы — определить этап развития организации.

Задачи работы:

- провести количественную оценку этапа организационного развития;
- провести качественную оценку этапа организационного развития;
- провести сравнительный анализ качественной и количественной оценок этапа организационного развития и обобщить полученные данные в результирующем выводе об этапе организационного развития;
- разработать характеристику этапа развития организации.

Процедура исследования включает анкетирование собственника бизнеса или одного из ключевых топ-менеджеров (генерального директора, исполнительного директора, директора по развитию, директора по организационному развитию).

Перед проведением исследования психолог сообщает, что анкетирование поможет определить этап организационного развития, что, в свою очередь, влияет на требования к персоналу. Анкета включает четыре части. В первой части испытуемый указывает задачи бизнеса. Во второй части испытуемый осуществляет выбор одного из четырёх вариантов ответа по десяти показателям. В третьей части испытуемый даёт количественную оценку бизнеса по двум показателям (количеству клиентов и объёму продаж), а также указывает динамику этих показателей. Если у испытуемого возникают вопросы, насколько точно надо указывать величину каждого показателя, то психологу надо сообщить *«ориентировочно, как Вы сегодня себе представляете»*. В четвёртой части анкеты психолог просит испытуемого сообщить сведения об организации и себе, которые потребуются при обработке результатов. Если испытуемый затрудняется указать профиль деятельности организации, то психолог помогает вопросами: *«Торговля, производство, сервис?» «Что конкретно Вы продаёте, производите?»*

Время заполнения анкеты не ограничено. Средняя продолжительность анкетирования составляет около 10 минут.

Оборудование: бланк анкеты.

Анкета «Организационное развитие»

Уважаемый предприниматель (руководитель бизнеса)!

Просим Вас заполнить анкету, которая поможет точно определить этап развития Вашего бизнеса. Заполнение анкеты займёт не более 10 минут.

Часть А. Укажите три основные задачи, которые Вы ставите перед бизнесом в ближайшей перспективе:

A1: _____

A2: _____

A3: _____

Часть Б. Ниже указаны десять показателей, по которым производится оценка бизнеса. В строке каждого показателя выберите наиболее подходящий ответ, сделав заливку соответствующей ячейки жёлтым цветом.

Таблица 5. Показатели, по которым производится оценка бизнеса

№	Показатели организационного развития	Варианты ответов			
		А	Б	В	Г
1	Доля на рынке	Не определена	Закрепилась, может уменьшаться в одном направлении и увеличиваться в другом	Уменьшается	Постоянно растёт
2	Ассортимент продукции и услуг	Постоянный, изменяется планоно	Резко увеличивается	Уменьшается за счёт потери конкурентных преимуществ, морально устаревает	Колеблется, узкий, монотовары
3	Количество клиентов	Постоянно увеличивается	Уменьшается	Стабильное, много лояльных клиентов	Недостаточное
4	Рентабельность	Постоянно растёт, но не устойчивая	Высокая	Низкая	Снижается за счёт накладных расходов, воровства, использования морально устаревших технологий
5	Финансы	Денежный поток растёт быстро, но его не хватает на реинвестирование	Организация кредитуется, текущего денежного потока уже не достаёт	Достаточно собственных средств, есть избыток	Денежного потока недостаточно, собственных средств не хватает
6	Производительность труда	Снижается за счёт использования морально	Растёт скачкообразно	Невысокая	Высокая за счёт квалификации, отработанных технологий

		устаревших технологий			
7	Менеджмент	Недостаточно квалифицирован; управление происходит, прежде всего, предпринимателем	Имеет высокий уровень квалификации	Лоялен, обладает морально устаревшими компетенциями	Отличает активность, быстрота принятия решения, но недостаток системной подготовки
8	Бизнес-процессы	Описанные регламенты уже отчасти устарели, либо описанные регламенты не соблюдаются полностью	Частично описаны, дорабатываются, быстро меняются	Не описаны, реализуются спонтанно	Чётко описаны и соблюдаются
9	Информационные технологии	Программное обеспечение часто обновляется, добавляются модули для решения новых задач	Моральное устаревание программного обеспечения	Программное обеспечение планомерно обновляется	Нет единой программы, применяются пользовательские решения
10	Оборудование	Планомерно закупается и ремонтируется	Не достаёт при незначительном увеличении заказов	Постоянно обновляется, но не хватает в связи с ростом объёма заказов	Требуется постоянный ремонт и обновление

Часть В. Укажите ориентировочно в процентах (%), насколько Ваш бизнес сегодня достиг результатов по указанным ниже показателям. Принимайте 100% за максимально возможный для Вашего бизнеса результат, 0% — за минимальный результат. Оцените, как изменяется каждый показатель в настоящее время (растёт или снижается), сделав заливку соответствующей ячейки жёлтым цветом.

Таблица 6. Оценка показателей организационного развития

№	Показатель организационного развития	Текущий результат в процентах (%) от оптимального значения	Динамика результата	
1	Количество клиентов		Растёт	Снижается
2	Объём продаж		Растёт	Снижается

Часть Г. Пожалуйста, сообщите следующие сведения, которые нужны для обработки результатов

Таблица 7. Основные сведения об организации

№	Раздел сведений	Данные	
1	Наименование организации		
2	Профиль деятельности организации		
3	Год основания организации		
4		Собственник	Руководитель

	Ваш статус в организации (сделайте заливку жёлтым цветом; в том случае, если собственник работает руководителем, то выделяются обе ячейки; для руководителя также указывается должность)		Должность
5	Фамилия, имя, отчество		
6	Дата заполнения анкеты	«___» _____ 2024 год	

Благодарим Вас за сотрудничество!

Порядок обработки полученных данных

1. Основным для оценки этапа организационного развития является итоговый показатель, полученный в части Б. Для оценки этапа организационного развития полученные данные (ячейки, которые залиты жёлтым цветом) сопоставляются с «ключом» (см. табл. 8). Совпадающие ячейки также отмечаются жёлтым цветом. После чего находится сумма баллов в каждом столбце по количеству совпадений. Далее проставляется ранг (место) для каждого столбца. Тот столбец, в котором наибольшая сумма баллов, получает первый ранг. Тот столбец, где минимальная сумма баллов, получает четвёртый ранг.

Таблица 8. Ключ для определения этапа организационного развития по комплексу показателей

№	Показатели организационного развития	Варианты ответов			
		Формирование	Интенсивный рост	Стабильность	Спад
1	Доля на рынке	А	Г	Б	В
2	Ассортимент продукции и услуг	Г	Б	А	В
3	Количество клиентов	Г	А	В	Б
4	Рентабельность	В	А	Б	Г
5	Финансы	Г	А	В	Б
6	Производительность труда	В	Б	Г	А
7	Менеджмент	А	Г	В	Б
8	Бизнес-процессы	В	Б	Г	А
9	Информационные технологии	Г	А	В	Б
10	Оборудование	Б	В	А	Г

11	Итого баллов на каждом этапе				
12	Ранг этапа				

Этап развития, который переживает организация в настоящий момент, соответствует столбцу с первым рангом. Столбцы со вторым и третьим рангом показывают те этапы бизнеса, которые только что пройдены или будут пройдены в перспективе. Наличие промежуточных рангов свидетельствует о том, что организация переходит с одного на другой этап бизнеса. Уточнить преобладающий (наиболее значимый) этап позволяют результаты, полученные в частях А и В.

2. Для обработки данных части А указанные испытуемым задачи сопоставляются с ключом, который приведён ниже (табл. 9). В том случае, если есть совпадение, то в строке указанной задачи ставится 1 (единица). После чего находится сумма баллов в каждом столбце по количеству совпадений. Далее проставляется ранг для каждого столбца. Тот столбец, в котором наибольшая сумма баллов, получает первый ранг. Тот столбец, где минимальная сумма баллов, получает четвёртый ранг.

Таблица 9. Ключ для определения этапа организационного развития по задачам

Задачи	Этапы организационного развития			
	Формирование	Интенсивный рост	Стабильность	Спад
Поиск товара, услуг; определение своего места (ниши) на рынке; уточнение потребностей клиента; привлечение внимания к товару или услуге; привлечение наёмного персонала; организация продажи и сервиса; привлечение клиентов; поиск и отработка эффективных бизнес-процессов, схем и методов работы.	Быстрый рост количества клиентов; увеличение объёма продаваемых товаров и оказываемых услуг; появление новых направлений деятельности; открытие новых подразделений; быстрый наём персонала. Создание фундамента для будущего развития.	Снижение себестоимости продукции за счёт расширения рынков сбыта, увеличения объёмов продаж, сокращения издержек и нормирования труда, чёткая регламентация деятельности, соблюдение разработанных стандартов, технологичность, бюджетное планирование, высокая прибыль. Использование инструментов регулярного менеджмента	Поиск креативных решений и альтернативных путей выхода из критической ситуации. Резкая оптимизация расходов организации. Сохранение «ядра» сотрудников. Ориентация на долгосрочные цели, внедрение новых стандартов качества.	
Сырые баллы				
Итого баллов на каждом этапе				
Ранг				

3. При обработке данных части В необходимо разделить полученные значения на две группы, которые отражают рост или спад бизнеса. В первую группу входят три этапа:

формирование, интенсивный рост, стабильность. Эти этапы можно обозначить как прогресс бизнеса (см. табл. 10). Во вторую группу входит этап спада. Этот этап обозначается как регресс бизнеса. Для разделения полученных значений по группам надо поставить 1 (единицу) в столбце «Этапы прогресса», если рассматриваемый показатель растёт, или в столбце «Этапы регресса», если рассматриваемый показатель снижается. А потом найти сумму баллов в каждом столбце. Количественные данные (в процентах) не учитываются.

Таблица 10. Ключ для определения этапов прогресса и регресса в развитии организации

Показатель организационного развития	Динамика результатов		Этапы прогресса	Этапы регресса
	Растёт	Снижается		
Количество клиентов	Растёт	Снижается		
Объём продаж	Растёт	Снижается		
Итого балла для данной этапов данной группы				

4. Полученные при проведении количественной оценки (часть Б) и качественной оценки (части А, В) данные сравниваются между собой. Для подведения итога наибольшую роль играют данные количественной оценки (части Б), на которые в первую очередь и ориентируется психолог. Данные качественной оценки (части А, В) выполняют вспомогательное значение. После проведения сравнительного анализа данных психолог принимает решение, относительно того, какой этап проходит организация в настоящее время:

Интерпретация полученных данных. Выводы и рекомендации

В ходе интерпретации указывается этап развития, который в настоящий момент в целом переживает организация, и описываются его отличительные особенности. Отдельно выделяются те показатели, по которым организация отстаёт или опережает обозначенный этап. В том случае, если происходит отклонение по трём — четырём показателям в широком диапазоне, то делается вывод относительно неравномерного развития организации. Особое внимание уделяется сравнению указанных предпринимателем (руководителем бизнеса) целей и задач развития организации, её доли на рынке с суммарной оценкой этапа организационного развития.

На основе сделанных выводов разрабатываются рекомендации по переходу или сохранению на этапах прогресса, устранению расхождений в развитии, формулируются требования к персоналу, в котором нуждается организация на данном этапе её развития.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания практических заданий по психодиагностическим методикам

Все практические задания по психодиагностическим методикам оцениваются двухбалльной шкале: «Задание выполнено полностью и безошибочно» — 2 балла; «Задание выполнено частично или с небольшими ошибками» — 1 балл, «Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками» — 0 баллов.

Таблица 11. Критерии оценки практического задания № 1

№ п/п	Наименование задания	Успешное выполнение задания	Пояснения критерия оценки
1	Диагностика этапа организационного развития	Процедура проведения анкетирования, анализа и оценки полученных данных проведена в соответствии со всеми требованиями по ее выполнению. Результаты подробно представлены на практическом занятии.	Проведено анкетирование собственника бизнеса или одного из ключевых топ-менеджеров. Правильно и полностью заполнены все ячейки анкеты «Организационное развитие». Полученные данные обработаны в соответствии с ключами. Результаты интерпретированы верно, выводы относительно этапа организационного развития обоснованы.

Пример 2

Вопросы к семинарскому занятию по теме «Этапы психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных»

1. Какой принцип классификации методов психологического исследования использовал Б.Г. Ананьев?
2. Каковы этапы проведения психодиагностического исследования в организации?
3. Какими принципами надо руководствоваться при выборе методов психодиагностического исследования в организациях?
4. В чём преимущества и недостатки лонгитюдинального метода к организации психодиагностического исследования?
5. В каких случаях следует использовать сравнительный метод к организации психодиагностического исследования?
6. В каких случаях целесообразно использовать комплексный метод к организации психодиагностического исследования?
7. Каковы основные группы эмпирических методов исследования?
8. В каких случаях целесообразно использовать наблюдательные методы для диагностики организации?
9. Какие ограничения имеет эксперимент в диагностике организации?
10. Какие разновидности эксперимента наиболее часто используют при диагностических исследованиях в организации?
11. В чём состоят особенности применения метода моделирования при проведении диагностического исследования организации?
12. Какие продукты и процессы деятельности могут послужить предметом диагностического исследования в организации?
13. Какова отличительная особенность психодиагностического метода?

14. Какие подходы выделяет к проведению психодиагностического исследования Л.Ф. Бурлачук?

15. Каковы требования к применению психодиагностического метода?

16. Что определяет выбор методов качественной и математико-статистической обработки данных?

17. В каких случаях для интерпретации полученных данных следует использовать генетические методы?

18. В каких случаях для интерпретации полученных данных следует использовать структурные методы?

19. Что надо учесть при подготовке и презентации отчёта внутреннему или внешнему клиенту по психологической диагностике организации?

20. Каковы требования к стилистике устной и письменной речи при проведении психодиагностического исследования организации?

Итоговое задание по дисциплине. Аспиранты должны представить итоговый отчёт о проведённом исследовании в конкретной организации, сделав презентацию. В ходе презентации должны быть отражены: краткое описание обследуемой организации (профиль деятельности, год основания, численность, организационная структура), цели и задачи исследования, рабочие гипотезы, методы и методики исследования, выборка испытуемых. Далее должен быть указан список студентов, проводящих исследование и распределение обязанностей в групповой работе. После чего студенты представляют сводные таблицы и графики по результатам каждого вида психодиагностического исследования и обосновывают полученные результаты, сделанные выводы и рекомендации. Наряду с проведением презентации студенты предъявляют отчёт в письменной форме.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) Основная литература

1. Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Синецына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013. Т.3, №2. С.8-32.

https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy_2013-2_8-32.pdf

2. Ерофеев А.К. Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания // Организационная психология, 2013. Т.3, №4. С.18-37.

https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322451492/OrgPsy_2013-4-3.pdf

3. Науменко А.С., Шмелёв А.Г. Способ предоставления психодиагностической информации как фактор её организационной эффективности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология, 2008. 3. С.107-123

<https://elibrary.ru/item.asp?id=15528202>

4. Кононова В.Н., Шмелёв А.Г. ДДО и «Профориентатор»: преемственность отечественных профориентационных методик // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология, 2010. 2. С.63-74

<https://elibrary.ru/item.asp?id=14617407>

б) Дополнительная литература

1. Шмелёв А.Г., Науменко А.С. Интернет-сообщество психодиагностов как инструмент профессиональной интеграции и охраны профессиональной тайны // Вестник

Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2009. 30 (163). С.31-45.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=12947574>

2. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ, 2016, №5 (85). С.87-101

<https://elibrary.ru/item.asp?id=27153448>

3. Прохорова М.В., Терегулова А.Д. Диагностика адапторско-инноваторского когнитивного стиля // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2014, вып. 2 (1). С. 400-406.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=21755344>

4. Прохорова М.В. Разработка методики оценки этапа организационного развития // Российское предпринимательство. № 4. Т. 18. 2017. С. 641-658.

<https://elibrary.ru/item.asp?id=28795257>

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Ассоциация менеджеров.

<http://amr.ru>

2. Институт практической психологии «Иматон».

<http://imaton.ru/>

3. Институт психологии Российской Академии Наук.

<http://ipras.ru/>

4. Лаборатория «Гуманитарные технологии».

<http://ht.ru/cms/>

5. Научно-производственный центр «Интроспекция»

<http://psychometrica.ru>

6. Научно-производственный центр «Психодиагностика

<http://psy.uniyar.ac.ru/departments/laboratories/psychodiagnosics/>

7. Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению

<http://cmcrussia.ru/>

8. Нижегородская областная служба занятости населения.

<http://czn.r52.ru/>

9. Росбизнесконсалтинг.

<http://rbc.ru>

10. Факультет психологии Киевского национального университета им. Тараса Шевченко.

<http://psy.univ.kiev.ua>

11. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

<http://psy.msu.ru/>

12. Факультет психологии СПбГУ.

<http://psy.spbu.ru>

13. Факультет психологи ЯрГУ им. П.Г. Демидова.

<http://psy.uniyar.ac.ru>

14. Центр тестирования «Гуманитарные технологии»

<http://teletesting.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- помещения для проведения занятий: лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования и помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные

компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ;

- материально-техническое обеспечение, необходимое для реализации дисциплины, включая лабораторное оборудование;
 - лицензионное программное обеспечение: *Windows, Microsoft Office*;
 - обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными и (или) печатными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.
- ресурсам.

Рабочая программа учебной дисциплины составлена в соответствии с учебным планом, Положением о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) (Постановление Правительства РФ от 30.11.2021 № 2122), Федеральными государственными требованиями к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) (Приказ Минобрнауки РФ от 20.10.2021 № 951).

Автор: к. пс. н., доцент М.В. Прохорова

Рецензент: к. пс. н., доцент А.Ю. Акимова

Заведующий кафедрой: д. пс. н., профессор Л.Н. Захарова

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 15.12.2024 года, протокол № 7.