

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета
ННГУ

протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
Основы психодиагностики персонала**

(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 человеческими ресурсами

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

бакалавр

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная, очно-заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород
2022

1. Место и цели дисциплины «Основы психодиагностики персонала» в структуре ООП

Дисциплина «Основы психодиагностики персонала» относится к части, формируемая участниками образовательных отношений Б1.В.ДВ.02.02.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
1	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Основы психодиагностики персонала» относится к дисциплинам по выбору ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в части, формируемой участниками образовательных отношений

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.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Основы психодиагностики персонала», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

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	

ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	ИДПК-3.1. Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах.	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.	Опрос Написание эссе
	ИДПК-3.2. Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации.	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.	Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)
	ИДПК-3.3. Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе.	1) владеть опытом применения методов психодиагностики при оценке профессионально важных качеств и компетенций работников, а также выраженности профессиональных деструкций; 2) иметь навыки составления психодиагностических заключений для решения задач материального и нематериального стимулирования.	Решение кейсов Выполнение проекта
ПК-5. Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации.	ИПК-5.1. Понимает теоретические основы, принципы и методы социального проектирования, ценность для организации участия в социальных проектах.	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.	Опрос Написание эссе
	ИПК-5.2. Выявляет социальные проблемы и разрабатывает пути	1) уметь разрабатывать и применять на практике основные психодиагностические методы;	Решение кейсов

	их решения.	2) уметь определять качество психодиагностических методик; 3) уметь анализировать психодиагностические данные с учетом системных организационных факторов труда; 4) уметь составлять психодиагностическое заключение.	Выступление с докладом (презентацией)
	ИПК-5.3. Разрабатывает бизнес-план и стратегию реализации проекта, ясные и конкретные критерии достижения проектного результата.	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.	Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)
	ИПК-5.4. Подбирает соответствующие инструменты для оценки экономической и социальной эффективности проекта, проводит социально-экономическое обоснование эффективности.		Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)
ПК-6. Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях.	ИПК-6.1. Ориентируется в процедурах реализации программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, технологиях преодоления локального сопротивления изменениям.	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.	Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)
	ИПК-6.2. Определяет задачи системы управления персоналом при проведении программ организационных изменений в стабильных и кризисных условиях, определяет признаки сопротивления персонала изменениям и планировать способы его преодоления.	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, эффективности труда, вовлеченности персонала в организационные процессы. 3) уметь применять на практике методы психодиагностики трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.	Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)
	ИПК-6.3. Организует процедуры диагностики отношения персонала к проводимым в компании организационным изменениям.	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 трудовой	Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)

	ИПК-6.4. Применяет методы преодоления локального сопротивления изменениям на практике.	мотивации, удовлетворенности трудом, лояльности и приверженности работников организации.	Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)
--	--	--	---

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	__4__ ЗЕТ	_4_ ЗЕТ	___ ЗЕТ
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	
самостоятельная работа	64	74	
КСР	2	2	
Промежуточная аттестация – <u>экзамен</u>/зачет	36	36	

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе															Самостоятельная работа обучающегося, часы		
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																	
		Занятия лекционного типа					Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего						
		Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1.				2	2		4	2		6	4		6	8		8	10		

Психодиагностика как наука и практика. История применения психодиагностики в организациях																	
Тема 2. Психометрия. Критерии качества психодиагностических методик				2	2		4	2					6	4		10	10
Тема 3. Общая характеристика методов психодиагностики				2	2		4	2					6	4		10	11
Тема 4. Психодиагностический процесс				2	2		4	2					6	4		10	12
Тема 5. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления				2	4		4	4					6	8		10	12
Тема 6. Применение методов психодиагностики в оценке социально-психологического климата и межличностных отношений в организации				2	2		4	2					6	4		8	10
Тема 7. Применение методов психодиагностики при проведении оценки персонала				2	2		4	2					6	4		8	10
ксп	2	2															
экзамен	36	36															
Итого	144	144		14	16		28	16					42	32		64	74

Содержание дисциплины

Темы	Содержание
Тема 1. Психодиагностика как наука и практика. История психодиагностики	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

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Тема 2. Психометрия. Критерии качества психодиагностических методик</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p>
<p>Тема 3. Общая характеристика методов психодиагностики</p>	<p>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.</p>
<p>Тема 4. Психодиагностический процесс</p>	<p>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.</p>
<p>Тема 5. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы</p>	<p>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</p>

управления	организации. Оценка инновационного потенциала организации. Изучение установок персонала в отношении организации и её подразделений.
Тема 6. 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 7. Применение методов психодиагностики при проведении оценки персонала	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.

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.

Используются следующие методы:

- участие в опросе и обсуждениях;
- разбор конкретных ситуаций;
- работа в дискуссионных группах;
- выступление с сообщениями, докладами;
- подготовка презентаций;

- эссе;
- метод проектов.

На проведение практических занятий отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП в области организационно-управленческой деятельности:

- ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.

и проектной деятельности:

- ПК-5. Способен разрабатывать проекты социального партнерства при решении задач управления персоналом, в целях повышения социально-экономической эффективности организации.

- ПК-6. Способен выполнять задачи по реализации программ организационных изменений в сфере управления персоналом, в том числе в кризисных ситуациях.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа предназначена для ознакомления с определенными разделами курса и дополнительными материалами, с целью более глубокого изучения данной проблематики, приобретения новых знаний, навыков, умений.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для выполнения проекта в рамках курса, проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовку к экзамену.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся.

В рамках дисциплины «Основы психодиагностики персонала» 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 «Основы психодиагностики персонала».

Методические указания по выполнению контрольной работы

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 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
1. Организационная культура	1. Опросник OCAI 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
2. Социально-психологическая ситуация в организации и рабочей группе	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
3. Коммуникация и межличностные отношения в организации	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»

	<p>7. Методика «Коммуникация в организации» В.М. Снеткова,</p> <p>8. Методика «Субъективная шкала толерантности»,</p> <p>9. Методика «Конфликтная ситуация» А.В. Орлова</p>
4. Склонность к лидерству	<p>1. Опросник «Методика диагностики стиля лидерства и лидерского потенциала» И.Г. Ленева,</p> <p>2. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» КОС Б.А.Федоришина,</p> <p>3. Методика «Комплексная склонность к коммуникации»,</p>
5. Профессионально-важные качества руководителя	<p>1. Методика «Менеджерские умения» В.А. Чикер,</p> <p>3. Методика «Стиль принятия управленческих решений» Е.В. Марковой,</p> <p>4. Методика «Экспертная оценка профессионально-важных качеств» О. Липмана (модификация Т.А. Верняевой),</p> <p>5. Тест «Анализ ограничений» М. Вудкока и Д. Фрэнсиса,</p> <p>6. Экспертная оценка психологических характеристик личности руководителя (ПХЛР),</p> <p>7. Тест «Психологический портрет сотрудника» Д. Олдхем и Л. Морриса</p>
6. Самооценка и самопрезентация	<p>1. Методика «Тактики самопрезентации» С. Ли, Б. Куигли и др. (адаптация О.А. Пикулёвой),</p> <p>2. Методика изучения самоотношения Р. С. Пантеева,</p> <p>3. Тест самомониторинга С. Снайпера</p> <p>4. Тест уверенности в себе В.Г. Ромека</p> <p>5. Опросник «Симптомы неадекватной самооценки» А.В. Орлова</p>
7. Организационная социализация	<p>1. Методика «Опросник организационной социализации» О.О. Богатыревой,</p> <p>2. Методика «Шкала организационной неопределенности» А.В. Орлова,</p> <p>3. Методика «Отношение ко мне» А.В. Орлова,</p>
8. Профессиональная направленность	<p>1. Дифференциально-диагностический опросник Климова,</p> <p>2. Карта интересов Голомштока,</p> <p>3. Методика Холланда,</p> <p>4. Опросник карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна,</p> <p>5. Методика «Опросник привлекательности профессиональной карьеры» В.М. Снеткова.</p>
9. Профессионализация	<p>1. Методика «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ и Д. Баххубера (в адаптации Е.А. Могилевкина),</p> <p>2. Методика «Активность в профессиональном развитии» А.В. Орлова,</p> <p>3. Методика «Самооценка профессионализма» А.В. Орлова,</p> <p>4. Методика «Самооценка уровня развития компетентности» А.В. Орлова,</p> <p>5. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ),</p> <p>6. Опросник «Оценка профессиональной рефлексии» А.В. Орлова</p>
10. Состояния субъективного благополучия, тревожность и депрессия	<p>1. Методика «Самочувствие, активность, настроение»,</p> <p>2. Методика «Диагностика тревожности» Спилбергера-Ханина,</p> <p>3. Методика оценки субъективного благополучия,</p> <p>4. Методика «Актуальное состояние, Доминирующее состояние» Л.В. Куликова,</p> <p>5. Методика «Комплексная оценка дистресса» А.В. Орлова,</p> <p>6. Методика «Шкала профессионального стресса» Д. Фонтана,</p> <p>7. Методика «Стресс-факторы профессиональной деятельности» С.М.</p>

	Шингаева.
11. Адаптивность	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» (МЛЮ) 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)
12. Стили поведения человека в организации	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),
13. Склонность к риску и готовность к переменам	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
14. Трудовая мотивация	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,
15. Удовлетворенность и привлекательность труда в организации	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.
16. Лояльность сотрудников к организации	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,

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

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				

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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 незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения	При решении стандартных	Имеется минимальны	Продemonстрированы	Продemonстрированы	Продemonстрированы	Продemonстрирован

	материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	задачи не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	творческий подход к решению нестандартных задач
--	--	---	---	--	--	--	---

Шкала оценки 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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на лекциях и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат экзамена.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебной презентации и эссе

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации.

Отлично	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Обучающийся способен выразить идею ясно, удерживая внимание на главном.
Очень хорошо	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для понимания.
Хорошо	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для понимания. Обучающийся способен выразить основную идею темы, но не может избежать ненужной детализации.
Удовлетворительно	Текст соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, обучающийся не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрацией содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Обучающийся с трудом выражает свою мысль.
Неудовлетворительно	Текст соответствует изучаемой теме, но не раскрывает ее, обучающийся использует недостоверные источники информации. Обучающийся с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при раскрытии темы.
Плохо	Доклад не соответствует заявленной теме, или тема доклада не раскрыта.

Для оценивания результатов выступления на семинаре используется следующая шкала:

Превосходно	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции. Есть связь с современностью.
Отлично	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
Очень хорошо	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты

	в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
Хорошо	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
Удовлетворительно	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
Неудовлетворительно	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
Плохо	Отказ от выступления на семинаре.

Для оценивания результатов дискуссии используется следующая шкала:

Превосходно	<p>1. Студент проявляет повышенную активность в обсуждении проблемы. Высказывает оригинальные суждения. Демонстрирует умение слушать и слышать собеседника. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Умело делает обобщения.</p> <p>2. Полностью аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть обоснованная связь с современностью.</p>
Отлично	<p>1. Студент проявляет активность в обсуждении проблемы. Имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать и слышать. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть связь с современностью.</p>
Очень хорошо	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Умело задает вопросы, стремится привлечь внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию, но не всегда логично изложение материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью лишь декларирована.</p>
Хорошо	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Задает вопросы, но не привлекает внимание к своей точке зрения. Пытается сделать обобщение.</p>

	2. Аргументирует свою позицию, но страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью не показана.
Удовлетворительно	1. Нет активности в обсуждении проблемы. Студент лишь присоединяется к суждениям коллег. Слушает, но не слышит других мнений. Не задает вопросов. 2. Студент декларирует свою позицию, страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Суждения не обоснованы. Нет связи с современностью.
Неудовлетворительно	1. Пассивность в обсуждении проблемы. Не делается попытки понять суть проблемы. Студент не задает вопросов. 2. Не имеет своей позиции. Нет анализа проблемы. Суждения не по теме.
Плохо	1. Лишь присутствует при обсуждении проблемы. 2. Не участвует в решении проблемы.

Для оценивания результатов проекта:

Превосходно	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.
Отлично	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, умение самостоятельно мыслить; Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.
Очень хорошо	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Автор отвечает на вопросы аудитории.
Хорошо	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют

	место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продемонстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. В работе и в ответах на вопросы по содержанию отсутствуют грубые ошибки.
Удовлетворительно	Студент лишь отчасти демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал. Продемонстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Однако не всегда автор может ответить на дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно	Студент не демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. Отсутствует оформление проектной работы, а также презентации.
Плохо	Проект не предоставлен.

Экзамен проводится в устной форме по пройденному материалу. Результаты экзамена оцениваются по семибальной шкале.

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Превосходно	Превосходная подготовка с очень незначительными погрешностями.
Отлично	Подготовка, уровень которой существенно выше среднего с некоторыми ошибками.
Очень хорошо	В целом хорошая подготовка с рядом заметных ошибок.
Хорошо	Хорошая подготовка, но со значительными ошибками.
Удовлетворительно	Подготовка, удовлетворяющая минимальным требованиям
Неудовлетворительно	Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания
Плохо	Подготовка совершенно недостаточна

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

Вопрос	Компетенция
1. Психодиагностика как познание человека. Обыденная психодиагностика. Научная психодиагностика. Профессиональная психодиагностика.	ДПК-3
2. Структура психодиагностики как науки и практики. Общая и частная психодиагностика. Научные и прикладные задачи психодиагностики. Квазинаучная психодиагностика. Лженаучная	ДПК-3

психодиагностика.	
3. Практика проведения психодиагностики в организациях. Принципы организационной психодиагностики. Организационная психодиагностика в решении задач управления персоналом.	ПК-5
4. Основные этапы развития психодиагностики. Связь зарождения психодиагностики с научной организацией труда и психотехникой.	ДПК-3
5. Становление тестологии. Разработка первых качественных тестов интеллекта. Кризис тестологии. Критика качества психологических тестов.	ДПК-3
6. Разработка первых тестов профессиональных достижений. Разработка первых личностных тестов. Разработка первых тестов профессионально важных качеств. Современные тенденции в развитии организационной психодиагностики.	ДПК-3
7. Принципы измерения в психологии. Понятие теста как измерительной психодиагностической методики. Измерительные шкалы в психодиагностике.	ДПК-3
8. Нормы в психодиагностике. Виды диагностических норм: абсолютные, статистические, критериальные.	ПК-6
9. Стандартизация и нормирование. Стандартизация теста. Стандартные показатели. Процентильные нормы на порядковых тестовых шкалах. Параметрические нормы на интервальных тестовых шкалах.	ПК-5
10. Принципы определения качества психодиагностических методик. Критерии качества психодиагностических методик. Стандартизация как условие качества психодиагностических методик.	ПК-6
11. Понятие надежности. Надежность как устойчивость к побочным факторам. Принципы и основные процедуры оценки надежности тестов.	ПК-6
12. Понятие валидности. Виды валидности. Способы эмпирического измерения валидности.	ПК-6
13. Понятие достоверности или защищенности методики от фальсификации со стороны испытуемого. Способы защиты теста от искажения.	ПК-6
14. Данные психодиагностики. Типы данных по Р. Кеттеллу. Классификации методов психодиагностики.	ПК-6
15. Метод научных наблюдений. Стандартизированное и нестандартизированное наблюдение. Преимущества и недостатки различных видов наблюдений.	ДПК-3
16. Метод интервью. Стандартизированное и нестандартизированное интервью. Структура интервью. Преимущества и недостатки различных видов интервью.	ДПК-3
17. Анкетирование. Преимущества и недостатки различных видов анкетирования. Типичные ошибки при проведении анкетирования.	ПК-5
18. Контент-анализ. Принципы контент-анализа. Процедура контент-анализа.	ДПК-3
19. Метод тестов. Виды тестов. Преимущества и недостатки тестирования.	ДПК-3
20. Шкальные техники. Психосемантический подход к диагностике личности и групп.	ДПК-3

21. Принципы проективной психодиагностики. Виды проективных методик. Преимущества и недостатки проективных методов.	ДПК-3
22. Психодиагностический процесс. Составляющие психодиагностического процесса. Основные принципы психодиагностического процесса.	ДПК-3
23. Принципы работы психодиагноста.	ДПК-3
24. Психологический диагноз. Методологические сложности в постановке психологического диагноза.	ПК-5
25. Психодиагностическое обследование. Этапы психодиагностического обследования. Анализ психодиагностических данных. Психодиагностическое заключение.	ДПК-3
26. Применение методов психодиагностики в оценке организационных процессов и системы управления.	ДПК-3
27. Психодиагностические показатели в анализе организационных процессов. Принципы проведения психодиагностики в организациях.	ДПК-3
28. Измерение состояния организационной культуры. Изучение установок персонала в отношении организации и её подразделений.	ДПК-3
29. Социально-психологические исследования в организации. Социальные отношения и социально-психологические процессы в организации.	ПК-5
30. Оценка социально-психологического климата организации и её подразделений.	ПК-5
31. Изучение межличностных отношений в рабочих группах. Оценка социального статуса.	ПК-5
32. Методы диагностики социально значимых качеств.	ПК-5
33. Психодиагностика лидерских качеств.	ПК-5
34. Психодиагностика межличностных и межгрупповых конфликтов.	ПК-5
35. Психодиагностика в системе оценки персонала.	ПК-6
36. Психодиагностика интеллекта и способностей.	ПК-6
37. Психодиагностика личностных качеств. Методы диагностики черт личности.	ПК-6
38. Психодиагностика направленности. Методы диагностики базовых мотивов. Методы диагностики профессиональной направленности.	ПК-5
39. Психодиагностика профессионально важных качеств и компетенций, а также готовности к профессионализации.	ПК-6
40. Оценка трудовой мотивации, удовлетворенности трудом и лояльности.	ПК-5
41. Психодиагностика состояний. Основные проблемы диагностики состояний.	ПК-6
42. Методы диагностики субъективного благополучия. Методы диагностики тревоги и стресса.	ПК-6
43. Психодиагностика девиаций.	ПК-6
44. Психодиагностика профессиональных деструкций.	ПК-6

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции

ПК-6:

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-5:

Началом стандартизированного психологического наблюдения является ...

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

ПК-6:

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-6:

К методикам измерения организационной культуры относятся ...

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

ДПК-3:

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. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. 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>

6.2. 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. Акимова [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. Акимова [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-86191DBAE8C>
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>

6.3. 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 – 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

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ Управление персоналом.

Автор (ы) _____ Марико В.В.

Рецензент: _____

Заведующий кафедрой _____ Грудзинский А.О.