

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Практикум по психодиагностике

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.10 Практикум по психодиагностике относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ДПК-1: Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств	ДПК-1.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	ДПК-1.3: Знать: 1) методологию изучения человека в организациях, социальные, психологические и управленческие теории работы человека в организации; 2) принципы изучения индивидуально-психологических характеристик и способностей человека, профессионально важных качеств; 3) принципы компетентностного подхода, как основы оценки работников, их профессиональных возможностей, способностей и индивидуальных показателей эффективности работы. Уметь: 1) сопоставлять и анализировать теории, концепции и идеи о психических основаниях работы человека в организациях; 2) изучать индивидуально-психологические особенности и профессионально важные качества работников;	Контрольная работа	Зачёт: Контрольные вопросы Тест Задания

		<p>3) анализировать профессиональную деятельность работника и его профессиональные возможности на основе компетентностного подхода.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологией изучения человека в организациях на основе социальных, психологических и управленческих теорий;</p> <p>2) навыками изучения индивидуально-психологических характеристик и способностей работников;</p> <p>3) навыками изучения профессионально важных качеств и компетенций работников.</p>		
<p>ДПК-2: Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала</p>	<p>ДПК-2.1: Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала.</p> <p>ДПК-2.2: Применяет для оценки персонала качественные валидные методы.</p> <p>ДПК-2.3: Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия по оценке и аттестации персонала.</p>	<p>ДПК-2.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологические основы, теорию и практику оценки персонала;</p> <p>2) методологические основы, историю и теорию психодиагностики;</p> <p>3) организационные требования и процедуры психодиагностической деятельности;</p> <p>4) требования к психологам, осуществляющим психодиагностическую деятельность.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать результаты теоретических и прикладных психодиагностических исследований, основные концепции и методологические принципы;</p> <p>2) анализировать и формулировать психодиагностические задачи в контексте оценки персонала;</p> <p>3) организовывать</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		<p>психодиагностический процесс в системе управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками анализа результатов исследований в области оценки персонала и психодиагностики;</p> <p>2) методологическими принципами психодиагностики;</p> <p>3) стандартами, нормами и правилами проведения психодиагностики в организациях.</p> <p>ДПК-2.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы оценки персонала и организационной психодиагностики;</p> <p>2) статистические методы, используемые в психодиагностике, основы психометрии;</p> <p>3) критерии качества психодиагностических методик;</p> <p>4) принципы обработки психодиагностических данных.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) работать с психодиагностическими методиками, обрабатывать психодиагностические данные;</p> <p>2) проводить психометрическую оценку методик, оценивать их качество;</p> <p>3) проводить статистический анализ данных.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками применения психодиагностических методик;</p> <p>2) навыками обработки психодиагностических данных;</p> <p>3) принципами оценки качества</p>		
--	--	---	--	--

		<p>психодиагностических данных.</p> <p>ДПК-2.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы, процедуры и правила планирования и проведения психодиагностики в организациях;</p> <p>2) принципы и правила интерпретации психодиагностических данных, постановки психологического диагноза;</p> <p>3) нормы и правила составления психодиагностических заключений и практических рекомендаций на основе психодиагностики.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) планировать, организовывать и осуществлять психодиагностическую работу, проводить мероприятия по психодиагностике персонала;</p> <p>2) анализировать результаты психодиагностики, делать выводы, составлять психодиагностические заключения и рекомендации;</p> <p>3) анализировать качество и эффективность психодиагностической работы.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками планирования, организации и выполнения психодиагностической работы;</p> <p>2) навыками интерпретации психодиагностических данных;</p> <p>3) навыками составления психодиагностических заключений.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Общие принципы психодиагностики индивидуально-психологических качеств и состояний	2		2	2	
Тема 2. Компетентностный подход в оценке персонала	2		2	2	
Тема 3. Психодиагностика внимания	4		2	2	2
Тема 4. Психодиагностика памяти	4		2	2	2
Тема 5. Психодиагностика мышления	4		2	2	2
Тема 6. Психодиагностика общего интеллекта	5		2	2	3
Тема 7. Психодиагностика креативности	5		2	2	3
Тема 8. Психодиагностика специальных профессиональных способностей	5		2	2	3
Тема 9. Психодиагностика темперамента и базовых психологических черт	5		2	2	3
Тема 10. Психодиагностика адаптивности	5		2	2	3
Тема 11. Психодиагностика конфликтности	5		2	2	3
Тема 12. Психодиагностика мотивации и направленности	5		2	2	3
Тема 13. Психодиагностика отношения к неопределённости и риску	5		2	2	3
Тема 14. Психодиагностика коммуникативных качеств	5		2	2	3

Тема 15. Психодиагностика лидерских качеств	5		2	2	3
Тема 16. Психодиагностика профессиональных деструкций	5		2	2	3
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение контрольной работы в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение контрольной работы соответствующего профиля. Контрольная работа проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости. Контрольная работа представляет собой составление карты компетенций для той или иной профессиональной должности, а также её применение для оценки кандидата на должность при проведении психодиагностики.

Задачи контрольной работы:

- 1) Изучить конкретные психодиагностические методики.
- 2) Научиться составлять карты компетенций.
- 3) Научиться проводить диагностику психологических качеств.
- 4) Научиться определять соответствие индивидуальных показателей статистической и критериальной норме.
- 5) Научиться определять соответствие индивидуальных показателей требованиям карты компетенций.
- 6) Научиться писать психодиагностическое заключение по психологическому соответствию кандидата занимаемой должности.

Студентам в качестве темы назначается из списка профессия, на соответствие которой предполагается анализировать кандидата на должность. Для неё составляется карта компетенций. У отдельного испытуемого проводится диагностика индивидуально-психологических качеств и способностей. Индивидуальные показатели соотносятся со статистической нормой и оценивается степень их выраженности. Определяется соответствие индивидуально психологических качеств требованиям карты компетенций. На основании

анализа составляется заключение о соответствии кандидата должности.

Требования к контрольной работе:

1. Контрольная работа должна быть написана по предложенной теме. В ней студент, выполняя определённые задания, должен продемонстрировать свои знания, умения и владения по теме.
2. Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно, но под контролем преподавателя.
3. Контрольная работа должна содержать решение психодиагностической задачи. Для решения её нужно выполнить задания в соответствии с алгоритмом, используя необходимые методы и технологии. Контрольная работа должна продемонстрировать знания общих вопросов психодиагностики и конкретных методов, умения выполнять психодиагностическую работу.
4. В контрольной работе должна быть представлена карта компетенций, результаты психодиагностики и анализ соответствия индивидуально-психологических характеристик должности.
5. Психологическая диагностика проводится в соответствии с инструкциями к методикам.
6. Контрольная работа должна включать разделы: введение, основной текст, выводы. Во введении обозначается цель работы и задачи. В основной части приводится карта компетенций, результаты психодиагностики, психодиагностическое заключение. В выводах подводятся итоги психодиагностики и выводы о соответствии кандидата должностным характеристикам по карте компетенций.
7. Контрольная работа должна быть написана в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.
8. Объём контрольной работы должен быть не менее 15 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
9. Контрольная работа в окончательном виде должна быть представлена на проверку строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае она считается не выполненной. Результаты контрольной работы обсуждаются на занятиях. Оценка за контрольную работу зависит от её содержания, продемонстрированных умений и навыков, допущенных ошибок и недочётов. Оценка за контрольную работу может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

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

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

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

Требования к контрольной работе представлены в разделе 4.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Требования к контрольной работе представлены в разделе 4.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продemonстрированы 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 отдельным и несущественными 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 базовых навыков. Невозможность	При решении стандартных задач не продemonстрир	Имеется минимальный набор навыков	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы навыки при	Продemonстрирован творческий подход к

	оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	ованы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач без ошибок и недочетов	решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	решению нестандартных задач
--	--	---	--	--	--	--	-----------------------------

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Вопросы к зачёту изучены. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Пр продемонстрированы все основные умения. Решено большинство стандартных задач. Пр продемонстрированы базовые навыки и владения.
не зачтено	Вопросы к зачёту изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-1 (Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств)

Вопросы к зачёту

1. Принципы психодиагностики индивидуально-психологических качеств и состояний.
2. Требования к качеству психодиагностических методик.
3. Психодиагностический процесс.
4. Принципы компетентного подхода в оценке персонала.
5. Гибкие навыки (soft skills) как основа компетенций.
6. Компетенции психодиагноста.
7. Составление карты компетенций.
8. Составление психодиагностических заключений.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-2 (Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала)

Вопросы к зачёту

1. Психодиагностика внимания
2. Психодиагностика памяти
3. Психодиагностика мышления
4. Психодиагностика общего интеллекта
5. Психодиагностика креативности
6. Психодиагностика специальных профессиональных способностей
7. Психодиагностика темперамента и базовых психологических черт
8. Психодиагностика адаптивности
9. Психодиагностика конфликтности
10. Психодиагностика мотивации и направленности
11. Психодиагностика отношения к неопределённости и риску

- 12. Психодиагностика коммуникативных качеств
- 13. Психодиагностика лидерских качеств
- 14. Психодиагностика профессиональных деструкций

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

(Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств)

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

Примеры тестовых заданий

1. К гибким навыкам относятся ...

- а) лидерские качества,
- б) производственные умения,
- в) коммуникативность,
- г) доброжелательность.

2. Карта компетенций используется для выполнения следующих функций управления персоналом:

- а) отбор персонала,
- б) оценка персонала,
- в) зачисление в кадровый резерв,

г) увольнение персонала.

3. Психодиагностика как система мероприятий определяется в организации ...

- а) сложившейся ситуацией,
- б) потребностями работников,
- в) научными задачами,
- г) локальными нормативными актами.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-2
(Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала)

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

Примеры тестовых заданий

1. Методика «Корректирующая проба» используется для диагностики ...

- а) памяти,
- б) внимания,
- в) мышления,
- г) тревожности.

2. Для оценки адаптивности применяют тесты диагностики ...

- а) тревожности,
- б) копинг-поведения,
- в) самочувствия,
- г) интеллекта.

3. Метод социометрии используется для диагностики ...

- а) командных ролей,
- б) социального статуса,
- в) социально-психологической адаптивности,

г) конфликтов.

Оценочное средство - Задания

Зачёт

Критерии оценивания (Задания - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы.
не зачтено	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-1
(Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств)

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите правила проведения психодиагностики в организациях. Какие есть сложности и ограничения? Составьте пошаговую схему психодиагностической работы с конкретным работником.
2. Опишите правила разработки и составления карты компетенций. Какое место в ней занимают гибкие и жёсткие навыки? Опишите принципы анализа профессиональной деятельности для составления карты компетенций.

3. Сформулируйте профессиональные требования к психодиагносту в организации. Что бы Вы включили в карту компетенций данной профессиональной группы? Почему?

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-2
(Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала)

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите принципы проведения психодиагностики мотивации. Какие методы Вы бы рекомендовали к использованию?
2. Опишите метод «Прогрессивные матрицы» Равена. Для чего он используется?
3. Что относится к базовым чертам личности? Каким методом или методами Вы стали бы оценивать базовые личностные черты? Сформулируйте требования к данным методикам.

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

Основная литература:

1. Психодиагностика : учебник и практикум / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. - Москва : Юрайт, 2023. - 373 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00775-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844183&idb=0>.
2. Васильева И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 122 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-11293-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844598&idb=0>.
3. Васильева И. В. Психодиагностика персонала / Васильева И. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 122 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495640> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-11292-4 : 319.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787878&idb=0>.
4. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник / И. Н. Носс. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт,

2023. - 500 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-6464-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847844&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 1 : учебник / М. К. Акимова [и др.] ; под редакцией М. К. Акимовой. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 301 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-9948-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844190&idb=0>.
2. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 2 : учебник / М. К. Акимова [и др.] ; под редакцией М. К. Акимовой. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 341 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-9946-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849338&idb=0>.
3. Васильева И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 122 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-11293-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844598&idb=0>.
4. Духновский С. В. Психодиагностика : учебник и практикум / С. В. Духновский. - Москва : Юрайт, 2023. - 353 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13881-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848697&idb=0>.
5. Применение контент-анализа в исследованиях личности / Алмаев Н.А. - Москва : Институт психологии РАН, 2012., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=638852&idb=0>.
6. Бусыгина Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник / Н. П. Бусыгина. - Москва : Юрайт, 2023. - 423 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03063-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847292&idb=0>.
7. Носс И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник / И. Н. Носс. - Москва : Юрайт, 2023. - 355 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15597-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840997&idb=0>.

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

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ

<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации

<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ

<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области

<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»
https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226 — журнал «Справочник по управлению персоналом»
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu — журнал «Кадровое дело»
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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

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

Автор(ы): Орлова Ольга Михайловна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.