

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета социальных наук

_____ Р.В. Голубин

« _____ » _____ 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
«Разработка и адаптация психодиагностических методик»**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Квалификация (степень)
магистр

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижний Новгород

2022

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

Дисциплина «Разработка и адаптация психодиагностических методик» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ «Организационная психология» подготовки магистров по направлению 37.04.01. Психология. Дисциплина «Разработка и адаптация психодиагностических методик» изучается на 1 курсе в 2 семестре, согласно нормативному Учебному плану.

Изучение данной дисциплины базируется на знании общеобразовательной программы по следующим отраслям психологии: общая психология, социальная психология, психодиагностика, психология труда, организационная психология, психология управления.

Освоение дисциплины «Разработка и адаптация психодиагностических методик» необходимо для прохождения преддипломной практики, подготовки выпускной квалификационной работы по направлению подготовки «Психология». Изучение психодиагностики персонала тесно связано с освоением студентами курса «Введение в организационное консультирование».

Цель освоения дисциплины «Разработка и адаптация психодиагностических методик» —сформировать у магистра базовые способности и готовность проводить психологическую диагностику индивида или группы людей, работающих и взаимодействующих в организации.

Задачи освоения дисциплины «Разработка и адаптация психодиагностических методик»:

- сформировать у магистра знания об основных закономерностях развития и типах организаций;

- изучить специфику проблем, определяющих потребность организации в проведении психодиагностического исследования;

- сформировать умение планировать психодиагностическое исследование в организациях;

- сформировать базовые навыки диагностики этапа организационного развития;

- сформировать базовые навыки диагностики организационных проблем и управленческих ошибок;

- сформировать у студентов умение определять сложившийся у работника (кандидата на работу) образ профессиональной деятельности;

- сформировать у студентов умение проводить оценку удовлетворённости трудом в организации работника и трудового коллектива;

- сформировать у студентов умение анализировать значимость межличностных отношений в трудовом коллективе;

- сформировать у студентов умения разрабатывать рекомендации по использованию результатов психологической диагностики в целях профессионального подбора и отбора, повышения удовлетворённости трудом в организациях;

- развить у студентов навыки командной работы;

- развить у студентов навыки проведения презентаций результатов психодиагностического исследования в организациях;

- развить у студентов внутреннюю и внешнюю мотивацию к трудовой деятельности в сфере психодиагностики в организациях.

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

В результате освоения психологии труда у студента формируются профессиональные компетенции.

Таблица 1
Планируемые результаты обучения по дисциплине

| Компетенции | Индикаторы компетенций |
|---|---|
| ОПК-12 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | <i>Знать 1:</i> понятие «системный подход»; порядок организации и проведения психодиагностических исследований в организации. |
| | <i>Уметь 1:</i> разрабатывать программу психодиагностического исследования в организации; <i>Уметь 2:</i> разрабатывать методику проведения анкетирования, интервью в организационном исследовании. |
| | <i>Владеть 1:</i> навыками проведения презентаций результатов психодиагностического исследования в организациях; <i>Владеть 2:</i> навыками работы на современном программном обеспечении, поиска информации в Интернете и использования актуальных сайтов, связанных со сбором данных об организациях. |
| | <i>Мотивация 1:</i> готовность разрабатывать и применять методы психологической диагностики персонала. |
| ПК-22: умение разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели | <i>Знать:</i> 1) знать принципы и правила разработки программ научных исследований с целью разработки и обоснования управленческих решений в управлении персоналом; 2) знать процедуры организации и проведения научных исследований для принятия управленческих решений; 3) знать количественные и качественные методы сбора и анализа данных в исследованиях; 4) знать правила и процедуры функционально-стоимостного анализа и его применение для принятия решений; 5) знать правила представления результатов анализа данных исследования для принятия |

| | |
|--|--|
| | <p>управленческих решений;</p> <p>б) знать принципы разработки на основе данных исследования организационно-экономических и иных комплексных моделей в области управления персоналом для принятия управленческих решений;</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>1) уметь составлять программу исследований в сфере управления персоналом с целью разработки и обоснования управленческих решений;</p> <p>2) уметь применять на практике методы исследований в сфере управления персоналом, в том числе методы качественного и количественного анализа данных, функционально-стоимостного анализа и др.;</p> <p>3) уметь разрабатывать обоснования для управленческих решений на основе исследований;</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>1) владеть опытом проведения исследований для разработки и обоснования управленческих решений;</p> <p>2) владеть навыками применения качественных и количественных методов исследований, в том числе функционально-стоимостного анализа;</p> <p><i>Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:</i></p> <p>1) иметь интерес и выраженную мотивацию к разработке управленческих предложений на основе эмпирических исследований;</p> |
|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

Объём (общая трудоемкость) дисциплины составляет 2 зачетных единицы, всего 72 часов, из которых 17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе 16 часов практические занятия семинарского типа (включая мероприятия текущего контроля успеваемости) и 1 час – контактная работа на промежуточной аттестации, 55 часов составляет самостоятельная работа

Форма промежуточной аттестации: зачет во втором семестре

Структура дисциплины представлена в табл. 2.

Таблица 2. Структура дисциплины

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе... | | | | | |
|--|--------------|---|----------------|--|---|--|---------------------------------|
| | | Контактная работа – аудиторная работа во взаимодействии с преподавателем (часы) | | | | Самостоятельная работа обучающегося (часы) | Промежуточная аттестация (часы) |
| | | Всего | в том числе... | | | | |
| | | | лекции | практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа) | Консультации, контроль самостоятельной работы | | |
| Раздел 1 Диагностика организации | | | | | | | |
| Тема 1. Диагностика этапа организационного развития. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Тема 2. Диагностика проблем организационного развития. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Тема 3. Диагностика ошибок в управлении организацией. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Тема 4. Оценка организационных проблем руководителем. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Раздел 2 Индивидуальная психологическая диагностика в организациях | | | | | | | |
| Тема 5. Образ профессиональной деятельности. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|
| | | | | | | | |
| Тема 6. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Индивидуальный профиль. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Раздел 3 Групповая психодиагностика в организациях | | | | | | | |
| Тема 7. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль. | 5 | 1 | | 1 | | 5 | |
| Тема 8. Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Раздел 4 Системный подход к психодиагностическому исследованию в организации | | | | | | | |
| Тема 9. Этапы психодиагностичес кого исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Тема 10. Разработка комплексной программы психодиагностичес кого исследования в организации. | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |
| Тема 11. Результаты комплексной программы психодиагностичес кого исследования (на примере конкретной организации). | 5 | 1 | | 1 | | 4 | |

Таблица 3.
Содержание разделов дисциплины

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела | Форма проведения занятий | Форма текущего контроля |
|----|---|--|--|---|
| 1. | Диагностика организации | Диагностика этапа организационного развития. Диагностика проблем организационного развития. Диагностика ошибок в управлении организацией. Оценка организационных проблем руководителем. | Практические занятия, самостоятельная работа | Анкетирование, презентация результатов, групповая дискуссия, тестирование, интервью |
| 2. | Индивидуальная психологическая диагностика в организациях | Образ профессиональной деятельности. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Индивидуальный профиль. | Практические занятия, самостоятельная работа | Интервью, презентация результатов, тестирование |
| 3. | Групповая психодиагностика в организациях | Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль. Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе. | Практические занятия, самостоятельная работа | Интервью, презентация результатов, тестирование, референтометрия |
| 4. | Системный подход к психодиагностическому исследованию в организации | Этапы психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных. Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации. Результаты комплексной программы психодиагностического исследования (на примере конкретной организации). | Практические занятия, самостоятельная работа | Групповая дискуссия, письменный опрос, презентация проекта, письменный отчёт |

Раздел 1. Диагностика организации

Тема 1. Диагностика этапа организационного развития

Практическое занятие. Диагностика этапа организационного развития, являющаяся началом комплексного психодиагностического исследования, проводится группой из 2 студентов. Для диагностики используется анкета, разработанная М.В. Прохоровой. На основе сделанного вывода об этапе организационного развития описываются её особенности,

проблемные зоны, определяется потребность в более глубоком анализе отдельных характеристик.

Тема 2. Диагностика проблем организационного развития

Практическое занятие. Диагностика проблем организационного развития проводит группа из 2—3 студентов, привлекая к исследованию руководителей и/или ключевых специалистов организации. Для тестирования используется проективная методика «Метафора», которая описана А.В. Пригожиным.

В ходе исследования определяются типичные образы организации и возможные проблемы её развития. По итогам исследования делаются выводы о ключевых проблемах организационного развития, а также предлагается программа проведения дальнейшей диагностики организации.

Тема 3. Диагностика ошибок в управлении организацией

Практическое занятие. Диагностика ошибок в управлении организацией проводится группой из 2—3 студентов. Для диагностики используется анкета, разработанная А.В. Пригожиным, модифицированная М.В. Прохоровой.

По итогам исследования выявляются две группы ошибок: наиболее опасные для любой организации и наиболее актуальные в данном случае. Проводится их сопоставление и формулируется вывод относительно тех ошибок, которые подлежат устранению, определяются порядок и сроки коррекционной работы.

Тема 4. Оценка организационных проблем руководителем

Практическое занятие. Группа из 2—3 студентов разрабатывает методику полустандартизированного или фокусированного интервью и проводит его с одним из ключевых руководителей организации. В ходе интервью собирается информация о проблемах в развитии организации, причинах их возникновения, предполагаемых следствиях, к которым может привести данная проблема. Структура интервью должна включать три части: введение (установление контакта), основная фаза, завершение.

При интерпретации полученных данных психолог описывает возможные организационные проблемы и причины их возникновения, последствия, которые могут возникнуть в виду наличия данной проблемы. При формулировке выводов и рекомендаций психолог опирается на результаты ранее проведённых исследований организации, что позволяет сформулировать вывод на основе системного подхода.

На основе сделанных выводов психолог разрабатывает рекомендации по направлениям более глубокой диагностики. При наличии достаточной информации разрабатываются базовые рекомендации по снижению остроты или устранению проблемы.

Раздел 2. Индивидуальная психологическая диагностика в организациях

Тема 5. Образ профессиональной деятельности

Практическое занятие. Каждый студент проводит диагностику образа идеальной профессиональной деятельности кандидата на работу в обследуемую организацию или соискателя рекрутингового агентства. Для проведения исследования используется проективная методика «Образ идеальной работы». Предлагаемая схема интерпретации рисунка разработана М.В. Прохоровой [1].

По итогам проведённого исследования определяются профессиональные предпочтения работника, реалистичность профессионального плана, препятствия и недостатки при построении карьерного пути, а также формируются рекомендации относительно выбора будущего места работы и рода занятий. Потенциальному работодателю или рекрутинговому агентству также предоставляются рекомендации относительно целесообразности рассмотрения кандидата на имеющиеся вакансии и построению карьерного пути внутри конкретной компании.

Литература

1. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н. Проективная методика «Рисунок идеальной работы» как инструмент оценки профессиональных планов оптанта // Психология и Психотехника. — 2016. - № 11. - С.960-964. DOI: 10.7256/2454-0722.2016.11.22379. URL: http://e-notabene.ru/ppp/article_22379.html

Тема 6. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Индивидуальный профиль

Практическое занятие. Группа из 2—3 студентов оценивает удовлетворённость трудом работников организации численностью не менее 12 человек. Для проведения исследования используется анкета «Оценка удовлетворённости трудом», разработанная М.В. Прохоровой в соответствии со структурой мотивации А. Маслоу.

По итогам исследования должны быть разработаны индивидуальные (для каждого испытуемого) профили удовлетворённости трудом и сформированы рекомендации для работодателя. В индивидуальных профилях описываются наиболее и наименее удовлетворённые в компании потребности работника, общая удовлетворённость трудом, делается вывод относительно готовности сотрудника продолжать работу в компании, и выносятся рекомендации по повышению его мотивации. При разработке рекомендаций учитываются указанные работником комментарии, а также ответы на незавершённые предложения.

Раздел 3. Групповая психодиагностика в организациях

Тема 7. Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль

Практическое занятие. В групповом профиле определяются три группы факторов: снижающие мотивацию к работе сотрудников и требуют скорейших изменений; способствующие положительному отношению к труду; оказывающие нейтральное воздействие на отношение к труду и не требующие изменений в кратчайшие сроки. Кроме

того, даётся общая оценка удовлетворённости трудом в компании. Целесообразно соотнести полученные данные с показателями текучести кадров и абсентеизма (отсутствия на работе).

Тема 8. Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе

Практическое занятие. Группа из 2–3 студентов оценивает значимость межличностных отношений в организации или подразделении численностью не менее 12 человек. Для проведения исследования используется метод референтометрии. По итогам исследования должны быть разработаны матрица референтометрии и референтограмма и выявлены работники, мнение которых для остальных наиболее или наименее значимо. Если среди работников организации формируются группировки, то они должны быть описаны в отчёте и наглядно отражены на референтограмме.

Раздел 4. Системный подход к психодиагностическому исследованию в организации

Тема 9. Этапы психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных

Семинарское занятие. Классификация методов психологического исследования Б.Г. Ананьева, принципы её построения. Методы организации исследования: лонгитюдинальный, сравнительный, комплексный. Методы сбора данных: наблюдационные, экспериментальные, психодиагностические, моделирование, анализ продуктов и процессов деятельности. Методы обработки данных: математико-статистические и качественные. Методы интерпретации данных: генетические и структурные.

Подходы к проведению психодиагностического исследования (Л.Ф. Бурлачук). Требования к тесту. Подготовка и презентация отчёта внутреннему или внешнему клиенту по психологической диагностике организации. Требования к стилистике устной и письменной речи при проведении психодиагностического исследования организации.

Тема10. Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации

Практическое занятие. Группа студентов представляет и обосновывает комплексную программу психодиагностического исследования в организации. В программе должны быть отражены: краткая информация об обследуемой организации (профиль деятельности, год основания, численность, организационная структура); потребность в организационной диагностике; методы психодиагностического исследования (студенты могут расширить список методов и методик исследования); план-график проведения работ; структура отчёта. Студенты защищают комплексную программу исследования в форме презентации.

Тема 11. Результаты комплексной программы психодиагностического исследования (на примере конкретной организации)

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

4. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины «Организационная психодиагностика» используются следующие образовательные технологии: анкетирование, презентация результатов, групповая дискуссия, разбор конкретных ситуаций, тестирование, интервью, письменный опрос, референтометрия.

Самостоятельная работа студентов связана с проведением диагностики организации по всем изучаемым методам. В завершении проводится зачет, на котором обучающиеся представляют результаты психодиагностики организации в виде письменного отчета и презентации.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы обучающегося:

- изучение рекомендованной литературы, ее конспектирование и анализ под руководством преподавателя;
- подготовка конспектов;
- применение психодиагностического инструментария и описание результатов;
- подготовка аналитических записок и отчетов;
- психологическое проектирование;
- подготовка итоговой презентации.

Порядок выполнения и контроля самостоятельной работы обучающихся

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

выводы и рекомендации. Наряду с проведением презентации студенты предъявляют отчёт в письменной форме.

Таблица 4. Содержание и порядок выполнения самостоятельной работы

| № | Содержание работы | Методы сбора данных | Субъекты обследования | Формы текущего контроля успеваемости |
|---|---|---|--|---|
| 1 | Диагностика этапа организационного развития | Анкетирование «Организационное развитие» | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов анкетирования |
| 2 | Диагностика проблем организационного развития | Проективный рисунок «Метафора» | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов диагностики |
| 3 | Диагностика ошибок в управлении организацией | Анкета «Управленческие ошибки» | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов анкетирования |
| 4 | Оценка организационных проблем руководителем | Фокусированное интервью «Проблемы организации» | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов интервью |
| 5 | Образ профессиональной деятельности | Проективный рисунок «Образ идеальной работы» | Каждый студент (индивидуальная подготовка) | Презентация результатов диагностики |
| 6 | Оценка удовлетворённости трудом в организации. Индивидуальный профиль | Анкетирование «Оценка удовлетворённости трудом» | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов анкетирования |
| 7 | Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль | Анкетирование «Оценка удовлетворённости трудом» | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов анкетирования |
| 8 | Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе | Референтометрия | Группа из 2—3 студентов | Презентация результатов референтометрии |
| 9 | Этапы | Изучение литературы | Каждый студент | Групповая |

| | | | | |
|----|---|--|-------------------------|---|
| | психодиагностического исследования. Выбор методов организации исследования, сбора, обработки и интерпретации данных | и Интернет-ресурсов | (индивидуально) | дискуссия, письменный опрос |
| 10 | Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации | Теоретический анализ, моделирование | Группа из 2—3 студентов | Презентация проекта |
| 11 | Результаты комплексной программы психодиагностического исследования (на примере конкретной организации) | Анкетирование, интервью, тестирование (следует использовать не менее 4 методик из перечисленных выше, а также 1—2 методики на выбор студентов) | Группа из 2—3 студентов | Письменный отчёт. Презентация проекта. Групповая дискуссия. |

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведено в Приложении 1.

6.2. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине. Описание шкал оценивания

Формой аттестации является зачёт, которой выполняется в виде презентации командной проектной работы. Наряду с устной презентацией, команды студентов предоставляют свои проекты в электронной форме (Презентация психодиагностического проекта. ppt, pptx. Расчётная часть.xls/xlsx, Описание проекта.doc/docx).

Двузначная измерительная шкала оценки сформированности компетенций (оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

| ПУНКТ ШКАЛЫ | ОЦЕНКА | КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ | | | |
|--------------------|-------------------|---|---|---|---|
| | | Оценка полноты знаний | Оценка сформированности и умений и навыков | Оценка развития способности | Оценка мотивационной готовности к деятельности |
| 1 | Не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований | Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных | Уровень развития способности значительно ниже | Учебная активность и мотивация слабо выражены, |

| | | | | | |
|---|---------|--|---|---|--|
| | | | задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение | среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется | готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует |
| 2 | Зачтено | Уровень знаний соответствует минимальным требованиям | Сформированные умения позволяют решать практические задачи | Уровень развития способности не ниже среднего | Учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества |

1.1. Критерии* и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

| Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций | Процедуры оценивания результатов обучения |
|--|--|---|
| Компетенции | Индикаторы компетенций | Задания для оценки |
| ОПК-12 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов | <i>Знать 1:</i> понятие «системный подход»; порядок организации и проведения психодиагностических исследований в организации. | <i>Задание 1.</i> Диагностика этапа организационного развития <i>Задание 2.</i> Диагностика проблем организационного развития |
| | <i>Уметь 1:</i> разрабатывать программу психодиагностического исследования в организации; <i>Уметь 2:</i> разрабатывать методику проведения анкетирования, интервью в организационном исследовании. | <i>Задание 3.</i> Диагностика ошибок в управлении организацией <i>Задание 4.</i> Оценка организационных проблем руководителем |
| | <i>Владеть 1:</i> навыками проведения презентаций результатов психодиагностического исследования в организациях; <i>Владеть 2:</i> навыками работы на современном программном обеспечении, поиска информации в Интернете и использования актуальных сайтов, связанных со сбором данных об организациях. | <i>Задание 10.</i> Разработка комплексной программы психодиагностического исследования в организации <i>Задание 11.</i> Результаты комплексной программы психодиагностического исследования (на примере конкретной |

| | | |
|---|---|---|
| | <i>Мотивация 1:</i> готовность разрабатывать и применять методы психологической диагностики персонала. | организации) |
| ПК-22: умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени | <i>Знать:</i> 1) знать теоретические основы, методы и правила формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение; 2) знать принципы и правила контроля за использованием рабочего времени. | <i>Задание 5.</i> Образ профессиональной деятельности <i>Задание 6.</i> Оценка удовлетворённости трудом в организации.. Индивидуальный профиль |
| | <i>Уметь:</i> 1) уметь применять на практике методы и технологии формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнение; 2) уметь применять на практике правила контроля за использованием рабочего времени. | <i>Задание 7.</i> Оценка удовлетворённости трудом в организации. Групповой профиль <i>Задание 8.</i> Оценка значимости межличностных отношений в трудовом коллективе |
| | <i>Владеть:</i> 1) владеть навыками формирования бюджета затрат на персонал; 2) владеть навыками контроля за использованием рабочего времени. | <i>Задание 9.</i> Теоретический анализ психодиагностической литературы и Интернет-ресурсов |
| | <i>Мотивация:</i> Демонстрировать личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию: 1) иметь интерес и готовность к бюджетированию затрат на персонал | |

6.3. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки результатов обучения, характеризующих сформированность компетенций.

Пример 1

Задание 1. Диагностика этапа организационного развития

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

2. В ходе исследования используется анкета, разработанная М.В. Прохоровой (см. Приложение 1).

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

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

Методика оценки этапа организационного развития

Цель работы — определить этап развития организации.

Задачи работы:

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

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

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

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

Оборудование: бланк анкеты.

Анкета «Организационное развитие»

Уважаемый предприниматель (руководитель бизнеса)!

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

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

A1: _____

A2: _____

A3: _____

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

Таблица 5. Показатели, по которым производится оценка бизнеса

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

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

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

Таблица 6. Оценка показателей организационного развития

| Показатель организационного развития | Текущий результат в процентах (%) от оптимального значения | Динамика результата | |
|--------------------------------------|--|---------------------|-----------|
| Количество клиентов | | Растёт | Снижается |
| Объём продаж | | Растёт | Снижается |

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

Таблица 7. Основные сведения об организации

| № | Раздел сведений | Данные |
|---|--------------------------|--------|
| 1 | Наименование организации | |
| 2 | Профиль деятельности | |

| | | | |
|---|--|------------------------|--------------|
| | организации | | |
| 3 | Год основания организации | | |
| 4 | Ваш статус в организации (сделайте заливку жёлтым цветом; в том случае, если собственник работает руководителем, то выделяются обе ячейки; для руководителя также указывается должность) | Собственник | Руководитель |
| | | | Должность |
| 5 | Фамилия, имя, отчество | | |
| 6 | Дата заполнения анкеты | «___» _____ 201__ года | |

Благодарим Вас за сотрудничество!

Порядок обработки полученных данных

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

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

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

| | | | | | |
|----|------------------------------|---|---|---|---|
| 9 | Информационные технологии | Г | А | В | Б |
| 10 | Оборудование | Б | В | А | Г |
| 11 | Итого баллов на каждом этапе | | | | |
| 12 | Ранг этапа | | | | |

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

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

Таблица 9. Ключ для определения этапа организационного развития по задачам

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

| | | | | |
|------------------------------|--|--|-------------|--|
| | | | менеджмента | |
| Сырые баллы | | | | |
| Итого баллов на каждом этапе | | | | |
| Ранг | | | | |

3. При обработке данных части В необходимо разделить полученные значения на две группы, которые отражают рост или спад бизнеса. В первую группу входят три этапа: формирование, интенсивный рост, стабильность. Эти этапы можно обозначить как прогресс бизнеса (см. табл. 10). Во вторую группу входит этап спада. Этот этап обозначается как регресс бизнеса. Для разделения полученных значений по группам надо поставить 1 (единицу) в столбце «Этапы прогресса», если рассматриваемый показатель растёт, или в столбце «Этапы регресса», если рассматриваемый показатель снижается. А потом найти сумму баллов в каждом столбце. Количественные данные (в процентах) не учитываются.

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

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

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

Интерпретация полученных данных. Выводы и рекомендации

В ходе интерпретации указывается этап развития, который в настоящий момент в целом переживает организация, и описываются его отличительные особенности. Отдельно выделяются те показатели, по которым организация отстаёт или опережает обозначенный

этап. В том случае, если происходит отклонение по трём — четырём показателям в широком диапазоне, то делается вывод относительно неравномерного развития организации. Особое внимание уделяется сравнению указанных предпринимателем (руководителем бизнеса) целей и задач развития организации, её доли на рынке с суммарной оценкой этапа организационного развития.

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

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания практических заданий по психодиагностическим методикам

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

Таблица 11. Критерии оценки практического задания № 1

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

Пример 2

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

1. Какой принцип классификации методов психологического исследования использовал Б.Г. Ананьев?
2. Каковы этапы проведения психодиагностического исследования в организации?
3. Какими принципами надо руководствоваться при выборе методов психодиагностического исследования в организациях?
4. В чём преимущества и недостатки лонгитюдного метода к организации психодиагностического исследования?

5. В каких случаях следует использовать сравнительный метод к организации психодиагностического исследования?
6. В каких случаях целесообразно использовать комплексный метод к организации психодиагностического исследования?
7. Каковы основные группы эмпирических методов исследования?
8. В каких случаях целесообразно использовать наблюдательные методы для диагностики организации?
9. Какие ограничения имеет эксперимент в диагностике организации?
10. Какие разновидности эксперимента наиболее часто используют при диагностических исследованиях в организации?
11. В чём состоят особенности применения метода моделирования при проведении диагностического исследования организации?
12. Какие продукты и процессы деятельности могут послужить предметом диагностического исследования в организации?
13. Какова отличительная особенность психодиагностического метода?
14. Какие подходы выделяет к проведению психодиагностического исследования Л.Ф. Бурлачук?
15. Каковы требования к применению психодиагностического метода?
16. Что определяет выбор методов качественной и математико-статистической обработки данных?
17. В каких случаях для интерпретации полученных данных следует использовать генетические методы?
18. В каких случаях для интерпретации полученных данных следует использовать структурные методы?
19. Что надо учесть при подготовке и презентации отчёта внутреннему или внешнему клиенту по психологической диагностике организации?
20. Каковы требования к стилистике устной и письменной речи при проведении психодиагностического исследования организации?

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Вучетич Е.В., Гофман Д., Ерофеев А.К., Лурье Е.В., Мальцева М.Ю., Михеев Ю., Полетаев А.Ю.С., Сергиенко С., Симоненко С.И., Сеницына Ю.Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А.Г. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013. Т.3, №2. С.8-32. https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy_2013-2_8-32.pdf
2. Ерофеев А.К. Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания // Организационная психология, 2013. Т.3, №4. С.18-37. https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322451492/OrgPsy_2013-4-3.pdf
3. Психодиагностика: учебное пособие / под редакцией Васильевой И.В. М: ФЛИНТА, 2013, 252 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462963>

4. Психодиагностика: Электронное учебное пособие: учебное пособие / под редакцией Ермаковой О.М., Кукулите Т.Г.- СПб: Институт электронного обучения Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2009, 261 с.
https://e.lanbook.com/book/63834#book_name

7.2. Дополнительная литература

5. Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления: учебное пособие / под редакцией С.А. Литвиной, С.А. Еварович. Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2013, 104 с. https://e.lanbook.com/book/44947#book_name
6. Базаров Т.Ю. Интерес к Ассесмент центру со стороны заказчика // Организационная психология, 2013. Т.3. №4. С. 43-48.
https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322468439/OrgPsy_2013-4-4.pdf
7. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. М.: КноРус, 2014, 302 с.
<https://e.lanbook.com/book/53564#authors>
8. Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013, 255 с.
https://e.lanbook.com/book/62342#book_name
9. Васильева И.В. Психодиагностика. М: Флинта, 2013, 252 с.
https://e.lanbook.com/book/44119#book_name
10. Дианова О.И., Карюк Е.Е., Слепцова Е.В. Оценка и развитие персонала как инструмент повышения эффективности работы банка // European Social Science Journal, 2015, №3. С.16-20.
<http://elibrary.ru/item.asp?id=23556509>
11. Жданова О.О. Оценка персонала в кадровых проектах Правительства Москвы // Вестник МГУУ, 2015, №1 С. 8-20
<http://elibrary.ru/item.asp?id=25457136>
12. Иванова С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя - М: Альпина Паблишер, 2013, 173 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519297>
13. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат - М: Альпина Паблишер, 2014, 129 с.
https://e.lanbook.com/book/60364#book_name
14. Кузьмина Е.Г. Психодиагностика в сфере образования. М: Флинта, 2014, 310 с.
<https://e.lanbook.com/book/51970#authors>
15. Лукаш Ю.А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Производственно-практическое издание - М.: Юстицинформ, 2015, 200 с.
https://e.lanbook.com/book/62943#book_name
16. Оценка и контроллинг персонала: учебное пособие (краткий курс лекций) / под редакцией Беликовой И.П. Ставрополь, 2014, 68 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
17. Оценка персонала в организации: учебное пособие / под редакцией А.М. Асалиева, Г.Г. Вуковича, О.Г. Кирилловой, Е.А. Косаревой. М.: ИНФРА-М, 2017, 171 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=782840>

18. Половинко В.С., Сазонова М.Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам: монография. Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2008, 256 с.
https://e.lanbook.com/book/12800#book_name
19. Полякова И.А. Оценка персонала в условиях экономической нестабильности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института, 2016, №1, С.150-154.
<http://elibrary.ru/item.asp?id=25657293>
20. Прохорова М.В., Пономарева Л.Н. Проективная методика «Рисунок идеальной работы» как инструмент оценки профессиональных планов оптанта // Психология и Психотехника. — 2016. - № 11. - С.960-964. DOI: 10.7256/2454-0722.2016.11.22379.
URL: http://e-notabene.ru/ppp/article_22379.html
21. Прохорова М.В. Психодиагностика в организациях. Н.Новгород: ННГУ, 2013. 76 с.
22. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова, И.А. Баткаевой, Л.В. Ивановской. М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016, 695 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=92801>
23. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2013, 80 с.
https://e.lanbook.com/book/54868#book_name
24. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / под ред. И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011, 210 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443205>
25. Чулков А.В. Деловая оценка персонала как инструмент повышения эффективности системы оплаты труда работников автотранспортного предприятия // Грузовое и пассажирское автохозяйство, 2015, №1 С. 8-20
<http://elibrary.ru/item.asp?id=22984834>

7.2. Интернет-ресурсы

1. Ассоциация менеджеров.
<http://amr.ru>
2. Институт практической психологии «Иматон».
<http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук.
<http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии».
<http://ht.ru/cms/>
5. Научно-производственный центр «Интроспекция»
<http://psychometrica.ru>
6. Научно-производственный центр «Психодиагностика»
<http://psy.uniyar.ac.ru/departments/laboratories/psychodiagnostics/>
7. Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению
<http://cmcrussia.ru/>
8. Нижегородская областная служба занятости населения.
<http://czn.r52.ru/>
9. Росбизнесконсалтинг.
<http://rbc.ru>
10. Факультет психологии Киевского национального университета им. Тараса Шевченко.
<http://psy.univ.kiev.ua>

11. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.
<http://psy.msu.ru/>
12. Факультет психологии СПбГУ.
<http://psy.spbu.ru>
13. Факультет психологи ЯрГУ им. П.Г. Демидова.
<http://psy.uniyl.ac.ru>
14. Центр тестирования «Гуманитарные технологии»
<http://teletesting.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для реализации данной дисциплины используются библиотечные залы, компьютерные классы, обеспечивающие доступ к Интернет–ресурсам. Для проведения практических занятий аудитории с презентационным оборудованием.

Карта компетенций, в формировании которой участвует дисциплина

ОПК-12: умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления, проводить анализ их результатов.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Общепрофессиональная компетенция выпускника программы магистратуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы магистратуры, должен:

ЗНАТЬ:

современные концепции и методы управления персоналом.

УМЕТЬ:

взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.

ВЛАДЕТЬ:

методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом.

| Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|---|---|---|--|--|---|
| | Не зачтено | | | Зачтено | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ЗНАТЬ | Нет знания основных психодиагностических методов, используемых для проведения исследований в системе управления и психодиагностики персонала (менее | Есть фрагментарные знания основных психодиагностических методов, используемых для проведения исследований в системе управления и психодиагностики персонала | Частичное знание основных психодиагностических методов, используемых для проведения исследований в системе управления и психодиагнос | Хорошо знает и понимает основные психодиагностические методы, используемые для проведения исследований в системе управления и психодиагнос | Знает в полном объеме основные психодиагностические методы, используемые для проведения исследований в системе управления и психодиагностик и персонала (свыше 80% методов) |

| | 40% методов) | (менее 60% методов) | тики персонала (менее 70% методов) | тики персонала (свыше 70% методов) | |
|-----------|---|--|--|--|---|
| УМЕТЬ | Не готов и не умеет создавать и применять психодиагностические методы и инструменты проведения исследований в системе управления, проводить анализ их результатов. Допускает грубые ошибки при проведении анализа полученных результатов. | Частично освоенное умение создавать и применять психодиагностические методы и инструменты проведения исследований в системе управления, проводить анализ их результатов. Допускает ошибки при проведении анализа полученных результатов. | В целом успешное, но не систематическое умение создавать и применять психодиагностические методы и инструменты проведения исследований в системе управления, проводить анализ их результатов. Допускает незначительные ошибки при проведении анализа полученных результатов. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение создавать и применять психодиагностические методы и инструменты проведения исследований в системе управления, проводить анализ их результатов. Почти не допускает ошибок при проведении анализа полученных результатов. | Полностью сформированное умение создавать и применять психодиагностические методы и инструменты проведения исследований в системе управления, проводить анализ их результатов. Выполняет анализ полученных данных без ошибок. |
| ВЛАДЕТЬ | Не может применять ключевые методы и основные методики, использующиеся для психодиагностики персонала. | Фрагментарное применение ключевых методов и основных методик, использующиеся для психодиагностики персонала. | В целом успешное, но не систематическое применение ключевых методов и основных методик, использующиеся для психодиагностики персонала. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение ключевых методов и основных методик, использующиеся для психодиагностики персонала. | В полной мере владеет навыками применения ключевых методов и основных методик, использующихся для психодиагностики и персонала. |
| МОТИВАЦИЯ | Не готов к выполнению учебных заданий, посещению | Готов приступить к выполнению заданий только после многократных | Готов приступить к выполнению заданий только после одного- | Самостоятельно выполняет задания в полном объеме и в срок, по | Руководит работой проектной группы по оптимизации психической деятельности |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| | учебных занятий даже после адресных обращений преподавателя | обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются | двух обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно | своей инициативе может ответить на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения | человека или помогает студентам выполнять задания, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё видение |
|--|---|---|--|---|--|

ПК-2: умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы магистратуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы магистратуры, должен:

ЗНАТЬ:

современные проблемы управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.

УМЕТЬ:

всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, при принятии решений в области управления персоналом.

ВЛАДЕТЬ:

навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.

| Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|---|---|--|--|---|---|
| | Не зачтено | | | Зачтено | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ЗНАТЬ | Не знает критерии, способы оценки кадрового | Фрагментарные знания относительно критериев и способов | Общие, но не структурированные знания критериев и способов | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы | Знает в полном объеме критерии, способы |

| | | | | | |
|-----------|--|---|--|--|---|
| | потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | знания относительно критериев и способов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. |
| УМЕТЬ | Не умеет определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | Частично освоенное умение определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | В целом успешное, но не систематическое умение определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. | Полностью сформированное умение определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. |
| ВЛАДЕТЬ | Не владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | Фрагментарное применение навыков оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | В целом успешное, но не систематическое применение навыков оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. | В полной мере владеет навыками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. |
| МОТИВАЦИЯ | Не готов к выполнению учебных заданий, посещению учебных занятий даже после | Готов приступить к выполнению заданий только после многократных обращений преподавателя, | Готов приступить к выполнению заданий только после одного-двух обращений преподавателя, | Самостоятельно выполняет задания в полном объеме и в срок, по своей инициативе может ответить | Руководит работой проектной группы по оптимизации психической деятельности человека или |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|--|--|---|---|
| | адресных обращений преподавателя | старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются | старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно | на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения | помогает студентам выполнять задания, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё видение |
|--|----------------------------------|--|--|---|---|

ПК-6: умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Универсальная компетенция выпускника программы магистратуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы магистратуры, должен:

ЗНАТЬ:

разновидности целей и задач, которые могут быть поставлены перед психодиагностом в организации, какие виды оценки персонала будут наиболее релевантны этим целям.

УМЕТЬ:

выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

ВЛАДЕТЬ:

приёмами целеполагания, навыками разработки программ по психодиагностике персонала.

| Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | Не зачтено | | | Зачтено | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ЗНАТЬ | Не знает разновидности целей и задач, которые могут быть поставлены перед | Фрагментарные знания относительно разновидностей целей и задач, которые могут быть | Общие, но не структурированные знания относительно разновидностей целей и задач, которые могут | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания относительно разновидностей | Полностью сформированное знание относительно разновидностей целей и задач, которые могут |

| | | | | | |
|-----------|---|--|---|---|--|
| | психодиагностом в организации. Нет знаний о том, какие виды оценки персонала будут наиболее релевантны этим целям. | поставлены перед психодиагностом в организации, знания о том, какие виды оценки персонала будут наиболее релевантны этим целям. | быть поставлены перед психодиагностом в организации, знания о том, какие виды оценки персонала будут наиболее релевантны этим целям. | целей и задач, которые могут быть поставлены перед психодиагностом в организации, знания о том, какие виды оценки персонала будут наиболее релевантны этим целям. | быть поставлены перед психодиагностом в организации, представления о том, какие виды оценки персонала будут наиболее релевантны этим целям. |
| УМЕТЬ | Затрудняется при необходимости в соотнесении стратегических планов организации в отношении человеческих ресурсов с построением программы по оценке персонала. | Частично освоенное умение соотносить стратегические планы организации в отношении человеческих ресурсов с построением программы по оценке персонала. | В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение соотносить стратегические планы организации в отношении человеческих ресурсов с построением программы по оценке персонала. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение соотносить стратегические планы организации в отношении человеческих ресурсов с построением программы по оценке персонала. | Полностью сформированное умение соотносить стратегические планы организации в отношении человеческих ресурсов с построением программы по оценке персонала. |
| ВЛАДЕТЬ | Не может использовать приёмы целеполагания, навыки разработки программ по психодиагностике персонала. | Фрагментарное применение приёмов целеполагания, навыков разработки программ по психодиагностике персонала. | В целом успешное, но не приёмы целеполагания, навыков разработки программ по психодиагностике персонала. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование приёмов целеполагания, навыков разработки программ по психодиагностике персонала. | В полной мере владеет приёмами целеполагания, навыками разработки программ по психодиагностике персонала. |
| МОТИВАЦИЯ | Не готов к выполнению учебных заданий, посещению учебных | Готов приступить к выполнению заданий только после многократных | Готов приступить к выполнению заданий только после одного | Самостоятельно выполняет задания в полном объёме и в срок, по | Руководит работой проектной группы по оптимизации психической |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|
| | занятий даже после адресных обращений преподавателя | обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются | двух обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно | своей инициативе может ответить на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения | деятельности человека или помогает студентам выполнять задания, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё видение |
|--|---|---|--|---|---|

ПК-12: владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Универсальная компетенция выпускника программы магистратуры.

ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы магистратуры должен:

ЗНАТЬ: теории и концепции организационного развития, основные виды организационных структур.

УМЕТЬ:разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов.

ВЛАДЕТЬ:навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.

| Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| | Не зачтено | | | Зачтено | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ЗНАТЬ | Не знает и не ориентируется в основных принципах | Фрагментарные знания об основных принципах и формах | Общие, но не структурированные знания об основных принципах | Сформированные, но содержащие отдельные | Полностью сформированное знание основных принципов |

| | | | | | |
|---------|--|---|---|--|--|
| | ипах и формах диагностики организационного развития, технологиях проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. | диагностики организационного развития, технологиях проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. | ипах и формах диагностики организационного развития, технологиях проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. | пробелы знания об основных принципах и формах диагностики организационного развития, технологиях проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. | ипах и формах диагностики организационного развития, технологиях проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала. |
| УМЕТЬ | Затрудняется при использовании методов психодиагностики организационного развития и кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности. | Частично освоенное умение использовать методы психодиагностики организационного развития и кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности. | В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение использовать методы психодиагностики организационного развития и кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать методы психодиагностики организационного развития и кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности. | Полностью сформированное умение использовать методы психодиагностики организационного развития и кадрового потенциала в своей профессиональной деятельности. |
| ВЛАДЕТЬ | Не владеет методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации. | Фрагментарное применение методов диагностики организационного развития, технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации. | В целом успешное, но не систематическое применение методов диагностики организационного развития, технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации. | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов диагностики организационного развития, технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации. | В полной мере владеет методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации. |

| | | | | | |
|-----------|--|---|--|---|---|
| МОТИВАЦИЯ | Не готов к выполнению учебных заданий, посещению учебных занятий даже после адресных обращений преподавателя | Готов приступить к выполнению заданий только после многократных обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются | Готов приступить к выполнению заданий только после одного-двух обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно | Самостоятельно выполняет задания в полном объеме и в срок, по своей инициативе может ответить на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения | Руководит работой проектной группы по оптимизации психической деятельности человека или помогает студентам выполнять задания, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё видение |
|-----------|--|---|--|---|---|

В результате освоения дисциплины студент должен

знать:

- закономерности и этапы организационного развития;
- основные типы организаций;
- специфику проблем, определяющих потребность организации в проведении психодиагностического исследования;

- порядок проведения психодиагностического исследования в организациях;

уметь:

- планировать психодиагностическое исследование в организациях;
- определять мотивацию работника (кандидата на работу) к труду в организации на данном этапе её развития;
- проводить оценку удовлетворённости трудом в организации работника и трудового коллектива;
- определять сформированный у работника (кандидата на работу) образ профессиональной деятельности;
- анализировать значимость межличностных отношений в трудовом коллективе;
- разрабатывать рекомендации по использованию результатов психологической диагностики в целях профессионального подбора и отбора, повышения удовлетворённости трудом в организациях;

владеть:

- навыками диагностики организационных проблем;

- навыками диагностики управленческих ошибок;
- навыками командной работы;
- навыками проведения презентаций результатов психодиагностического исследования в организациях;
- навыками работы на современном программном обеспечении, поиска информации в Интернете и использования актуальных сайтов, связанных со сбором данных об организациях.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, с учетом рекомендаций УМО по направлению подготовки «_____», на основе ОПОП ВО ННГУ по направлению подготовки ««_____»».

Автор: доц. Прохорова М.В.

Рецензент (ы) _____

Заведующий кафедрой: проф. Захарова Л.Н.

Программа рекомендована на заседании кафедры _____ от _____ года, протокол № _____

Программа одобрена на заседании методической комиссии факультета социальных наук ННГУ 26 мая 2017 года, протокол № ____.