

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталия Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2024 14:31:41  
Уникальный программный ключ:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(МГОУ)  
Факультет психологии  
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации и  
контроля качества образовательной  
деятельности  
« 24 » марта 2022 г.  
Начальник управления \_\_\_\_\_  
/Р.В. Самолетов/

Одобрено учебно-методическим советом  
Протокол « 24 » марта 2022 г. № 03  
Председатель \_\_\_\_\_  
/М.А. Миненкова/



### Рабочая программа дисциплины

Диагностика и оценка персонала

**Направление подготовки**  
37.04.01 Психология

**Программа подготовки:**  
Организационная психология

**Квалификация**  
Магистр

**Форма обучения**  
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией  
факультета психологии  
Протокол «21» февраля 2022 г. №7  
Председатель УМКом \_\_\_\_\_  
/Г.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии  
труда и организационной психологии  
Протокол от «27» января 2022 г. № 9  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
/Е.М. Климова/

Мытищи  
2022

Автор-составитель:  
Кишиков Р.В., кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Диагностика и оценка персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.20 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	5
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	15
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	16
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	16
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	16

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **1.1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель освоения дисциплины:** формирование теоретических представлений и базовых навыков, необходимых для диагностики и оценки персонала.

**Задачи дисциплины:**

- усвоение теоретических основ анализа основных ситуационных целевых признаков персонала и формирование практических навыков составления профессиограмм;
- овладение основными методиками психодиагностики профессионально значимых качеств личности и формирование профессиональных навыков их практического применения;
- овладение принципами и методами диагностики трудовых навыков работников, технологиями анализа их соответствия содержанию существующей в организации корпоративной культуры, технологических процессам;
- освоение практических навыков оценки мотивационной совместимости персонала с особенностями корпоративной культуры организации;
- изучение реальных возможностей практического применения инновационных методов оценки профессиональной пригодности индивидуумов;
- формирование навыков оценки эффективности отдельных вариантов аттестации персонала, правил проведения оценочных собеседований, анализа резюме;
- формирование базовых представлений о системных, содержательно-динамических процессах развития и обучения персонала, принципах и методах оценки их эффективности;
- воспитание конкурентоспособной личности, с комплементарными управленческими навыками, мобильной в условиях изменяющейся среды, толерантной к окружающим людям, мотивированной на постоянное развитие и самообразование, готовой к работе в условиях рыночной экономики современной России.

### **1.2. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии

СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

В результате освоения дисциплины студент должен уметь осуществлять выбор (согласно поставленным задачам в компании) диагностического инструментария, формулировать рекомендации на основе его использования, оптимизировать кадровые процессы, связанные с оценкой персонала.

Дисциплина изучается, в сочетании с такими дисциплинами как «Качественные и количественные методы исследований в психологии», «Кадровое дело/производство», «Экономика управления персоналом».

### 3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
<b>Объем дисциплины в зачетных единицах</b>	<b>3</b>
<b>Объем дисциплины в часах</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>50.3</b>
Лекции	12(12) <sup>1</sup>
Практические занятия	36(6) <sup>2</sup>
<b>Контактные часы на промежуточную аттестацию:</b>	<b>2.3</b>
Предэкзаменационная консультация	2(2) <sup>3</sup>
Экзамен	0.3(0.3) <sup>4</sup>
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>48 (36)<sup>5</sup></b>
<b>Контроль</b>	<b>9.7(9.7)<sup>6</sup></b>

Форма промежуточной аттестации: экзамен во 2 семестре на 1 курсе.

#### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Теоретико-методологические основы и особенности ассесмент-технологии.		6
Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности, профессиографическое исследование личностно-профессионального развития персонала.	2	7
Тема 3. Моделирование личностно-профессионального развития персонала организации.	2	7
Тема 4. Проблемы организации профессиональной психодиагностики и ассесмента персонала организации.	4	6 <sup>7</sup>
Тема 5. Приемы разработки и оценки методов диагностики и прогнозирования	4	10

<sup>1</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

<sup>2</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

<sup>3</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

<sup>4</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

<sup>5</sup> Реализуются в форме практической подготовки

<sup>6</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

<sup>7</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

#### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество во часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1. Теоретико-методологические основы и особенности ассесмент-технологии	<p>1. Принципы, закономерности, механизмы, стратегии и тактики как предмет курса «Практикум по ассесмент-технологии».</p> <p>2. Личностно-профессиональное развитие персонала как объект курса.</p> <p>3. Предметно-содержательные, инструментально-методические и организационно-процессуальные закономерности.</p> <p>4. Критерии личностно-профессионального развития персонала.</p> <p>5. Стратегии и тактики реализации ассесмент-технологии.</p> <p>6. Классификация психологических методов.</p>	8	Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методические обеспечения, интернет-источники	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация
Тема 2. Психологический анализ профессиональной деятельности, профессиографическое исследование личностно-профессионального развития персонала.	<p>Анализ теоретических подходов и схем психологического моделирования профессиональной деятельности персонала.</p> <p>2. Понятие профессиографии. Принципы профессиографии. Структура профессиограммы.</p> <p>3. Методы профессиографии</p> <p>1. Разработка профессиографическ</p>	10	Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методические обеспечения, интернет-источники	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация

<sup>8</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

<sup>9</sup> Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий, реализуются в форме практической подготовки

	ой анкеты. Работа с экспертами. Обработка данных анкетирования. Построение профессиограммы. Психограмма, её содержание и структура.				
Тема 3. Практическое занятие: Моделирование личностно-профессионального развития персонала организации	1. Понятие профессионального психологического отбора персонала. Структура отбора. Принципы отбора. 2. Подготовка методического инструментария профессионального психологического отбора. 3. Подготовка рекомендаций и заключений. 4. Эффективность профессионального отбора как проблема психологических исследований. 5. Психологический мониторинг личностно-профессионального развития персонала: Изучение личности руководителя. Профилактика и коррекция деятельности сотрудников. Психологическое обеспечение аттестации коллективов и отдельных их членов. 6. Понятие социальной диагностики. Влияние межличностных отношений на эффективность управления.	10	Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация
Тема 4. Проблемы организации профессиональной психодиагностики и ассессмента персонала организации.	Основные направления развития психодиагностики и прогностики. Классификация методов	10	Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация

	психодиагностики. Компьютерная психодиагностика. Требования к методам психодиагностики и прогнозирования		текста, подготовка доклада, подготовка презентации		ия
Тема 5. Приемы разработки и оценки методов диагностики и прогнозирования	Показатели оценки профессиональной пригодности специалистов. Приемы оценки прогностической ценности методик. Математические процедуры разработки шкал методик. Статистический алгоритм разделения субъектов на классы профессиональной пригодности	10	Подготовка к устному опросу, подготовка конспекта, подготовка аннотации текста, подготовка доклада, подготовка презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация
<b>ИТОГО</b>		<b>48(36)<sup>10</sup></b>			

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен к пониманию организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

### 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателя	Критерии оценивания	Шкала оценивания

<sup>10</sup> Реализуются в форме практической подготовки

СПК – 1	Пороговый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию психологических методов анализа и измерения в психологии, их возможности и ограничения;</li> <li>- основные источники и возможности появления ошибок и искажений, присущих методам исследования личности, деятельности, группы, организации, системы управления, пути и способы их недопущения и компенсации;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять стандартные исследовательские методики;</li> <li>- учитывать влияние факторов, влияющих на вариативность эмпирических данных и их интерпретации</li> </ul>	<p>Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация</p>	<p>Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации</p>
---------	-----------	---	---	--	---

Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию психологических методов анализа и измерения в психологии, их возможности и ограничения;</li> <li>- основные источники и возможности появления ошибок и искажений, присущих методам исследования личности, деятельности, группы, организации, системы управления, пути и способы их недопущения и компенсации;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять стандартные исследовательские методики;</li> <li>- учитывать влияние факторов, влияющих на вариативность эмпирических данных и их интерпретации</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыком применения психологических технологий с целью решения задач в конкретных научных и научно-практических областях психологии</li> </ul>	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
-------------	---	---	---	--

СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию психологических методов анализа и измерения в психологии, их возможности и ограничения;</li> <li>- основные источники и возможности появления ошибок и искажений, присущих методам исследования личности, деятельности, группы, организации, системы управления, пути и способы их недопущения и компенсации;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять стандартные исследовательские методики;</li> <li>- учитывать влияние факторов, влияющих на вариативность эмпирических данных и их интерпретации</li> </ul>	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
СПК – 2	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификацию психологических методов анализа и измерения в психологии, их возможности и ограничения;</li> </ul>	Устный опрос, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса, шкала оценивания аннотации текста, шкала оценивания доклада,

		<p>- основные источники и возможности появления ошибок и искажений, присущих методам исследования личности, деятельности, группы, организации, системы управления, пути и способы их недопущения и компенсации;</p> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять стандартные исследовательские методики;</li> <li>- учитывать влияние факторов, влияющих на вариативность эмпирических данных и их интерпретации</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умениями и навыками применения профессиографического анализа и построение профессиограмм (акмеограмм) специальностей и описаний профессиональной деятельности;</li> <li>- методами и технологиями личностно-профессиональной диагностики</li> </ul>		шкала оценивания презентации
--	--	--	--	------------------------------

			персонала и организации		
--	--	--	-------------------------	--	--

### Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

### Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

### Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом	0

	доклада	
--	---------	--

### Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

### 5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

#### Примерные задания для устных опросов

1. Понятие психодиагностики.
2. Психодиагностика как звено, связывающее психологическую теорию и практику.
3. Системное строение психодиагностики.
4. Основные понятия психодиагностики.
5. Основные этапы развития психодиагностики.
6. Основные области практического применения методов психологической диагностики.
7. Критерии разделения психодиагностических методов на малоформализованные и строгоформализованные.
8. Виды строгоформализованных методов психодиагностики.
9. Виды малоформализованных методов психодиагностики.
10. Возможности и специфические трудности применения на практике психодиагностических методов.
11. Профессионально-этические принципы в психодиагностике. Права и обязанности психодиагноста.
12. Использование психодиагностических методик специалистами-смежниками.
13. Права тестируемого.
14. Авторское право в психодиагностике.
15. Понятия общих и специальных способностей.
16. Возможности тестов в диагностике способностей.
17. Надежность и валидность проективных техник.
18. Требования к специалистам, использующим проективные техники.
19. Классификация проективных методов.
20. Символдрама в коучинге и организационном консультировании.
21. Системные расстановки в контексте менеджмента.

22. Межличностные отношения как объект диагностики.
23. Задачи, решаемые межличностной диагностикой.

### **Примерная тематика докладов**

1. Основные этапы конструирования методики.
2. Формулирование цели методики.
3. Разработка спецификации.
4. Определение количества заданий, разработка заданий.
5. Оформление методики.
6. Пилотажное исследование.
7. Стандартизация методики (выборка стандартизации, правила ее подбора; генеральная и специфическая популяция).
8. Определение надежности методики.
9. Валидность методики (теоретическая и прагматическая валидизация).
10. Основные характеристики психических процессов: ощущение, восприятие, внимание, память, мышление, воображение.
11. Подходы к определению интеллекта.
12. Структура интеллекта.
13. История вопроса и современное состояние проблемы интеллекта.
14. Виды и цели использования тестов интеллекта.
15. Подходы к определению креативности.
16. Проблемы отечественной диагностики творческих способностей.
17. Подходы к определению способностей.
18. Понятия общих и специальных способностей.
19. Возможности тестов в диагностике способностей.
20. Сущность тестов достижений.
21. Виды тестов достижений.
22. Применение тестов достижений.
23. Виды личностных опросников.
24. Надежность и валидность личностных опросников.
25. Психосемантические методы диагностики личности.
26. Общие представления о психосемантической диагностике.
27. Репертуарные личностные методики.
28. История возникновения проективных методов.

### **Примерная тематика презентаций**

1. Методика «Расстановка чисел».
2. Методика «Мюнстерберга».
3. Методика «Корректирующая проба».
4. Методика «10 слов».
5. Методика «Сложные аналогии».
6. Методика «Закономерности числового ряда».
7. Методика «Гибкость мышления».
8. Характеристика тестов Д.Векслера, Р. Амтхауера, прогрессивных матриц Равена, Р. Кеттелла.
9. Методика «Интеллектуальная лабильность».
10. Краткий отборочный тест (КОТ).

11. Подходы к определению эмоционального интеллекта. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д.Крузо «Эмоциональный интеллект».
12. Опросник ЭМИн Д.В. Люсина.
13. Тесты креативности: Дж. Гилфорда, П. Торранса.
14. Типологические опросники: Миннесотский многофакторный личностный опросник; Опросник Шмишека; Опросник Кейрси.
15. Опросники черт личности: 16-факторный опросник Р.Кеттела; опросник Г. Айзенка.
16. Опросники мотивов А. Мехрабиана, В.Мильмана.
17. Опросник интересов Климова.
18. Опросники ценностей: Рокича; Тест смысложизненных ориентации (СЖО) Д.А.Леонтьева.
19. Опросники установок: Опросник самоотношения В.В.Столина и С.Р. Пантелеева; методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева.
20. Контрольный список прилагательных Г.Гоуха.
21. Семантический дифференциал Ч.Осгуда.
22. Q – сортировка В. Стефенсона.
23. Проективные методики: ТАТ, методика «чернильных пятен» Г. Роршаха, методика рисуночной фрустрации С. Розенцвейга, цветовая методика М.Люшера, методика незаконченных предложений, методика «Ассоциативный рисуночный тест».
24. Диагностика межличностных отношений в группе на основе субъективных предпочтений: социометрический тест Дж.Морено.
25. Диагностика интерперсональных отношений: опросник Т.Лири; Калифорнийский психологический опросник личности (СРЛ); опросник описания поведения К.Н. Томаса.

#### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Принципы ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
2. Закономерности ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
3. Механизмы ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
4. Стратегии и тактики ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
5. Ассесмент-технология и ее место в психологической науке.
6. Психометрия, понятие о психологическом измерении.
7. Применение статистических методов в психологических измерениях.
8. Стандартизация эмпирических данных.
9. Требования к ассесмент-технологии.
10. Проблемы объективности ассесмент-технологии.
11. Понятие об основных психодиагностических методиках.
12. Классификация психодиагностических методик. Технологический подход С.Розенцвейга.
13. Применение качественных методов ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
14. Триангуляция как принцип ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
15. Анализ профессиональной деятельности. Подходы и методы.
16. Профессиография. Роль и значение профессиографии в оптимизации ассесмент-

технологии личностно-профессионального развития персонала организации.

17. Методика разработки профессиограмм и психограмм.

18. Юридические аспекты реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.

19. Организация и порядок мероприятий реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.

20. Подготовка и документальное оформление методического инструментария реализации ассесмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.

21. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала.

22. Составление номинативно-содержательной модели профессиональной деятельности.

23. Разработка методической и математической моделей ассесмента личностно-профессионального развития персонала организации.

24. Разработка организационной модели ассесмента личностно-профессионального развития персонала организации.

25. Проверка эффективности результатов ассесмента личностно-профессионального развития персонала организации.

#### **5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными формами текущего контроля являются оценка на устных опросах, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен. Экзамен проводится устно по экзаменационным билетам. В каждом экзаменационном билете по два теоретических вопроса.

#### **Шкала оценивания экзамена**

Баллы	Критерии оценивания
18-30	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников;

	теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-17	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
6-11	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
0-5	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

### **Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины**

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Основная литература**

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 122 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/456898>
2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 122 с. — Текст : электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/456922>
3. Носс, И.Н. Психодиагностика : учебник для вузов. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2019. - 500с. — Текст: непосредственный.

### **6.2. Дополнительная литература:**

1. Адова, И. Б. Инструментарий успешного менеджера: диагностика мотивации трудовой деятельности и вознаграждения персонала : учеб. -метод. пособие. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2016. - 152 с. - Текст : электронный. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778230934.html>
2. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80688.html>
3. Киреева, З.А. Психология познавательных процессов: учебное пособие. – М.: РИОР, 2018. – 137 с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=952322>
4. Киреева, З.А. Психология познавательных процессов: учебное пособие. – М.: РИОР, 2018. – 137 с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=952322>

5. Лучинин, А. С. Психодиагностика : учебное пособие. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81043.html>
6. Носс, И.Н. Личностно-профессиональная диагностика и оценка персонала: (ассесмент-технологии) : учеб.пособие. - М. : МГОУ, 2014. - 186с. - Текст: непосредственный.
7. Пушина, Н. Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливое персонала промышленного предприятия / Н. Н. Пушина, Е. В. Полякова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 78 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101086.html>
8. Рамендик, Д.М. Практикум по психодиагностике: учеб.пособие для вузов / Д. М. Рамендик, М. Г. Рамендик. - 2-е изд.- М. : Юрайт, 2020. - 139с. - Текст: непосредственный.

### **6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru> , <http://www.yandex.ru> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files>

### **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы;
2. Методические рекомендации к практическим занятиям.

### **8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows  
 Microsoft Office  
 Kaspersky Endpoint Security

#### **Информационные справочные системы:**

Система ГАРАНТ  
 Система «КонсультантПлюс»

#### **Профессиональные базы данных**

[fgosvo.ru](http://fgosvo.ru)  
[pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru)  
[www.edu.ru](http://www.edu.ru)

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)  
 7-zip  
 Google Chrome

### **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.