

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФИО: Гаранин Максим Александрович **ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Должность: Ректор **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

Дата подписания: 12.09.2023 10:13:19

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Психодиагностика в управлении персоналом **рабочая программа дисциплины (модуля)**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

экзамены 2

курсовые работы 2

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 2 | | Итого | |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | УП | РП | | |
| Лекции | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Практические | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Конт. ч. на аттест. | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 |
| Итого ауд. | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Контактная работа | 15,85 | 15,85 | 15,85 | 15,85 |
| Сам. работа | 157,5 | 157,5 | 157,5 | 157,5 |
| Часы на контроль | 6,65 | 6,65 | 6,65 | 6,65 |
| Итого | 180 | 180 | 180 | 180 |

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Иванчина О.В.

Рабочая программа дисциплины

Психодиагностика в управлении персоналом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-4-УПб.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнёв А.А.

| 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
|---|---|
| 1.1 | Целью изучения дисциплины является освоение студентами основ психодиагностики как науки, основных психодиагностических процедур и возможностях их применения в сфере управления персоналом. |
| 1.2 | Исходя из данной цели, в процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи: |
| 1.3 | Сформировать у студентов систему основных понятий психодиагностики. |
| 1.4 | Ознакомить с теорией и практикой психодиагностических исследований. |
| 1.5 | Дать ориентировку по оценке качества психодиагностических методик. |
| 1.6 | Научить пользоваться основными психодиагностическими методами. |
| 1.7 | Сформировать практические навыки для работы с наиболее распространенными психодиагностическими методами, обучить правилам проведения обследования, способам обработки и интерпретации результатов. |
| 1.8 | Познакомить с этическими и правовыми нормами психодиагностики. |
| 1.9 | Научить конструировать психодиагностические средства (анкеты, опросники и т.д.). |
| 1.10 | Познакомить с возможностями применения психодиагностические средства для решения консультационных задач. |
| 1.11 | Развивать гуманистическое отношение к испытуемым при проведении обследований и предъявлении результатов. |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.В.07 |
| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | |
| Знать: | |
| основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала | |
| Уметь: | |
| ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала | |
| Владеть: | |
| способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме; методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков; способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме | |
| ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике | |
| Знать: | |
| роль в антикризисном управлении персоналом исследований удовлетворенности персонала работой в организации; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации | |
| Уметь: | |
| ориентироваться в сложностях подготовки исследований удовлетворенности персонала работой в организации; организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; анализировать проблемы связанные с неудовлетворенностью персонала работой в организации | |
| Владеть: | |
| готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации; навыками анализа проблем связанных с неудовлетворенностью персонала работой в организации; готовностью использовать в антикризисном управлении персоналом результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации | |
| В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен | |
| 3.1 | Знать: |
| 3.1.1 | основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала |

| | |
|------------|--|
| 3.1.2 | роль в антикризисном управлении персоналом исследований удовлетворенности персонала работой в организации; |
| 3.1.3 | основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации |
| 3.2 | Уметь: |
| 3.2.1 | ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; |
| 3.2.2 | анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; |
| 3.2.3 | учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала |
| 3.2.4 | ориентироваться в сложностях подготовки исследований удовлетворенности персонала работой в организации; организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; анализировать проблемы связанные с неудовлетворенностью персонала работой в организации |
| 3.3 | Владеть: |
| 3.3.1 | способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме; |
| 3.3.2 | методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков; |
| 3.3.3 | способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме |
| 3.3.4 | готовностью к организации и проведению исследований удовлетворенности персонала работой в организации; навыками анализа проблем связанных с неудовлетворенностью персонала работой в организации; |
| 3.3.5 | готовностью использовать в антикризисном управлении персоналом результаты исследований удовлетворенности персонала работой в организации |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Примечание |
|-------------|---|----------------|-------|------------|
| | Раздел 1. Методологические основы кадровой психодиагностики | | | |
| 1.1 | Проблема изучения персонала организации /Лек/ | 2 | 1 | |
| 1.2 | Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура /Лек/ | 2 | 1 | |
| 1.3 | Методологические основы кадровой психодиагностики /Лек/ | 2 | 2 | |
| 1.4 | Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. Основные понятия психодиагностики /Пр/ | 2 | 2 | |
| 1.5 | Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека. Методологические принципы построения системы психологического отбора /Пр/ | 2 | 2 | |
| 1.6 | Основные виды психодиагностических методик. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом. Правила применения психодиагностических методик /Пр/ | 2 | 2 | |
| | Раздел 2. Психодиагностические методики | | | |
| 2.1 | Психодиагностические методики /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.2 | Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.3 | Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.4 | Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.5 | Методики, используемые для социально-психологической диагностики /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.6 | Методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.7 | Методики для оценки уровня профессиональной компетентности /Ср/ | 2 | 10 | |
| 2.8 | Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик /Ср/ | 2 | 10 | |
| | Раздел 3. Организация психодиагностического обследования | | | |
| 3.1 | Организация психодиагностического обследования /Ср/ | 2 | 10 | |
| 3.2 | Процедурные правила проведения психодиагностического обследования Формирование тестовой батареи /Пр/ | 2 | 2 | |
| 3.3 | Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом. /Ср/ | 2 | 10 | |
| 3.4 | Негативные последствия профессиональной деятельности /Ср/ | 2 | 9 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---------------------|----------------------------|--|
| 3.5 | Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника). Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики /Ср/ | | 2 | 4 | |
| Раздел 4. Самостоятельная работа | | | | | |
| 4.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | | 2 | 2 | |
| 4.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | | 2 | 8 | |
| 4.3 | Выполнение курсовой работы /Ср/ | | 2 | 34,5 | |
| Раздел 5. Контактная работа | | | | | |
| 5.1 | Экзамен /КЭ/ | | 2 | 2,35 | |
| 5.2 | Курсовая работа /КА/ | | 2 | 1,5 | |
| 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ | | | | | |
| <p>Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.</p> <p>Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.</p> <p>Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.</p> | | | | | |
| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | | |
| 6.1. Рекомендуемая литература | | | | | |
| 6.1.1. Основная литература | | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес | |
| Л1.1 | Васильева И. В. | Психодиагностика персонала: Учебное пособие для вузов | Москва: Юрайт, 2020 | tps://urait.ru/bcode/45689 | |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес | |
| Л2.1 | Кошелева А. Н., Рохина Е. В., Королёва Н. Н., Луговая В. Ф., Хороших В. В. | Психодиагностика: Учебник и практикум для вузов | Москва: Юрайт, 2020 | tps://urait.ru/bcode/45101 | |
| 6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) | | | | | |
| 6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения | | | | | |
| 6.2.1.1 | Microsoft Office | | | | |
| 6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем | | | | | |
| 6.2.2.1 | Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/ | | | | |
| 6.2.2.2 | МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 | | | | |
| 6.2.2.3 | База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml | | | | |
| 6.2.2.4 | Федеральный образовательный портал - ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ http://ecsocman.hse.ru/docs/16000535/ | | | | |
| 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | | |
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное). | | | | |

| | |
|-----|--|
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное) |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. |
| 7.4 | Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования |