

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

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 5
курсовые работы 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	2,35	2,35	2,35	2,35
Конт. ч. на аттест.	1,5	1,5	1,5	1,5
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.ф.н., доцент, Щелкунова С.А

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: 38.03.03-20-5-УПб изм.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.ф.н., доцент Маслов В.П.

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	
07.003. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)	
ПК-3. В. Деятельность по обеспечению персоналом В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	

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/	5	1	дискуссия
1.2	Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура /Лек/	5	1	
1.3	Методологические основы кадровой психодиагностики /Лек/	5	2	дискуссия
1.4	Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. Основные понятия психодиагностики /Пр/	5	2	
1.5	Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека. Методологические принципы построения системы психологического отбора /Пр/	5	2	
1.6	Основные виды психодиагностических методик. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом. Правила применения психодиагностических методик /Пр/	5	2	
	Раздел 2. Психодиагностические методики			
2.1	Психодиагностические методики /Ср/	5	4	дискуссии
2.2	Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности /Ср/	5	4	дискуссия
2.3	Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей /Ср/	5	4	дискуссия
2.4	Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей) /Ср/	5	4	дискуссия
2.5	Методики, используемые для социально-психологической диагностики	5	4	дискуссия
2.6	Методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей /Ср/	5	4	дискуссия
2.7	Методики для оценки уровня профессиональной компетентности /Ср/	5	4	дискуссия
2.8	Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик /Ср/	5	2	дискуссия
	Раздел 3. Организация психодиагностического обследования			
3.1	Организация психодиагностического обследования /Ср/	5	4	дискуссия

3.2	Процедурные правила проведения психодиагностического обследования Формирование тестовой батареи /Пр/	5	2	дискуссия
3.3	Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника). Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики /Ср/	5	2	дискуссия
3.4	Негативные последствия профессиональной деятельности /Ср/	5	9	
Раздел 4. Самостоятельная работа				
4.1	Подготовка к лекциям /Ср/	5	9	
4.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	5	36	
4.3	Выполнение курсовой работы /Ср/	5	34,5	
4.4	Подготовка к экзамену /Ср/	5	33	
Раздел 5. Контактная работа				
5.1	Экзамен /КЭ/	5	2,35	
5.2	Защита курсовой работы /КА/	5	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	https://urait.ru/bcode/456898
Л1.2	Кошелева А. Н., Рохина Е. В., Королёва Н. Н., Луговая В. Ф., Хороших В. В.	Психодиагностика: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/451013
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