

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института психологии и  
педагогики

Меренкова В.С./



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.06.01 Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе**

**Направление подготовки:** 37.03.01 Психология

**Направленность (профиль):** Юридическая психология

**Квалификация (степень):** *бакалавр*

**Форма обучения:** *очная*

**Институт:** психологии и педагогики

**Кафедра:** психологии и психофизиологии

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	3		
Семестр/триместр	6		

Лекции	10		
Лабораторные занятия			
Практические (семинарские) занятия	22		
Консультации	-		
Форма(ы) промежуточной аттестации	Зачет-0,2		
Контроль	0		
Самостоятельная работа	39.8		

**Всего часов:** 72

**Трудоемкость:** 2 зачетных единиц.

**Разработчик(и) рабочей программы:** кандидат психологических наук, доцент О.Е. Ельникова

## I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

**Цель изучения дисциплины:** формирование у обучающихся профессиональной компетенций позволяющих проводить психологическое исследование, направленное на формирование целостного представления о характере и технологии удовлетворения потребностей организации квалифицированными кадрами сотрудников.

### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Формирование знаний о существующих психологических технологиях оценки профессиональной компетентности на современном рынке труда.
2. Формирование умений организации аналитической деятельности по профессиональному подбору кадров.
3. Формирование знаний об основных методах и методиках, предназначенных для подбора кадров.
4. Формирование предпосылок развития владений организации исследования в области формирования кадрового ресурса организации.

**Место дисциплины в структуре ОПОП:** реализуется в рамках вариативной части (части, формируемой участниками образовательных отношений) блока Б1.

### **Планируемые результаты обучения по дисциплине:**

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-8	<b>Знает:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- процедуру, стратегию, методологию и методику проведения стандартных прикладных психологических исследований в различных областях психологических знаний;</li><li>- основные методы научно-исследовательской деятельности в различных научных и научно-практических областях психологии.</li></ul>	<b>Знает:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- процедуру, стратегию, методологию и методику проведения стандартных прикладных психологических исследований в том числе предназначенных для подбора кадров;</li><li>- методы научно-исследовательской деятельности в том числе предназначенных для подбора кадров.</li></ul>
	<b>Умеет:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- осуществлять эмпирические исследования по проблемам, связанным с психологической наукой;</li><li>- проектировать и осуществлять психодиагностическую работу в различных областях психологии;</li><li>- использовать различные методы научного познания (методы эмпирического и теоретического исследования, общие методы абстрагирования, анализа, синтеза, моделирования и т.д.)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- умеет проектировать и осуществлять психодиагностическую работу, предназначенную для организации эффективного трудоустройства;</li><li>- использовать различные методы, предназначенных для диагностики и организации процедуры кадрового отбора.</li></ul>
	<b>Владеет:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- навыками организации исследования, приёмами и методами сбора эм-</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- владеет навыками организации исследования, приёмами и методами сбора</li></ul>

	<p>пирической информации, способами обработки и интерпретации полученных результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками подбора диагностического инструментария, отвечающего цели деятельности в различных областях психологических знаний;</li> <li>- способами методологического анализа стандартного прикладного исследования в определённой области психологии.</li> </ul>	<p>эмпирической информации, способами обработки и интерпретации полученных результатов, полученных в ходе процедуры кадрового отбора;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками подбора диагностического инструментария, предназначенных для диагностики и организации процедуры кадрового отбора.</li> </ul>
--	--	---

## II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
<b>1.</b>	<b>Раздел 1.</b> Психологические аспекты комплектования персонала организациями.	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>16</b>
2.	Тема 1. Концепции кадровой политики комплектования персонала организаций.	14	2	4	-	8
3.	Тема 2. Профессионально-психологический отбор: понятие сущность, цели и задачи.	14	2	4	-	8
<b>4.</b>	<b>Раздел 2.</b> Методы поиска и подбора специалистов.	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>16</b>
5.	Тема 3. Рекрутмент: понятие, классификация и содержание работы.	14	2	4	-	8
6.	Тема 4. Собеседование: понятие, виды, этапы проведения.	14	2	4	-	8
<b>7.</b>	<b>Раздел 3.</b> Диагностические методики, используемые при подборе персонала.	<b>15,8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>7,8</b>
8.	Тема 5. Методы диагностики, используемые в кадровом отборе.	15,8	2	6	-	7,8
9.	<i>Зачет</i>	<i>0,2</i>				
10.	<i>Итого за 6 семестр</i>	<i>72</i>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>39,8</b>
11.	<b>ИТОГО:</b>	<b>72</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>39,8</b>

**Очно-заочная форма обучения (не реализуется)**

## **Заочная форма обучения (не реализуется)**

### **III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы- теста, реферата

#### **Типовой вариант контрольной работы**

Текущая аттестация проводится в форме теста.

##### **1. Кадровый консалтинг – это:**

- 1) программа профессионального развития работника по результатам его деловой оценки;
- 2) совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений;
- 3) консультационные услуги, оказываемые руководителями специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

##### **2. Традиционным методом определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии работника является:**

- 1) аттестация;
- 2) собеседование;
- 3) тестирование.

##### **3. Мониторинг персонала – это:**

- 1) процесс отслеживания состояния объекта (системы, персонала) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей;
- 2) оценка степени подготовленности кандидата к выполнению того или иного вида деятельности;
- 3) оценка совокупности социальных и производственных факторов, негативно влияющих на процесс диагностики кандидатов.

##### **4. Формирование списка претендентов на вакантные должности – это:**

- 1) подбор;
- 2) отбор;
- 3) вербовка;
- 4) резерв.

##### **5. Профессиограмма – это:**

- 1) краткое описание характера деятельности работника, результатов его труда и их значения для людей;
- 2) совокупность правил, определяющих порядок деятельности организаций;
- 3) система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

##### **6. Психограмма – это:**

- 1) характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека, перечень психологических способностей; психологические противопоказания;
- 2) описание психологических, психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда;
- 3) перечень психологических показателей профессиональной стороны труда.

##### **7. Отбор персонала – это:**

- 1) использование методов поощрения и наказания;
- 2) профессионально-должностное развитие персонала;

3) процесс, посредством которого организация выбирает из числа претендентов того человека или людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда.

**8. Бесконтактный метод отбора персонала – это:**

- 1) отбор персонала в ходе переговоров по телефону и электронной почте;
- 2) отбор персонала в ходе собеседования;
- 3) технология предварительной оценки кандидата на должность путем анализа заявительных документов.

**9. Рекрутмент – это:**

- 1) совокупность управленческих работников организации;
- 2) деятельность по созданию условий для заполнения вакансий компетентными специалистами;
- 3) стандартизированная многоаспектная оценка персонала.

**10. Графологическая экспертиза представляет собой:**

- 1) анализ фотографии в заявительных документах;
- 2) анализ почерка;
- 3) анализ рекомендательных писем.

**11. Графологическая экспертиза выявляет личностный портрет претендента, рабочий портрет, рабочие помехи. Это утверждение:**

- 1) верно;
- 2) неверно.

**12. Тестирование – это:**

- 1) контактный метод отбора персонала;
- 2) бесконтактный метод отбора персонала;
- 3) полуконтактный метод отбора персонала.

**13. Тест – это:**

- 1) инструмент исследования производительности труда работника;
- 2) метод изучения мотивационной сферы работника;
- 3) метод исследования личности, построенный на ее оценке по результатам стандартизированного задания, испытания, пробы, с заранее определенной надежностью и валидностью;
- 4) система специальных заданий, позволяющих измерить уровень развития или состояние определенного психологического качества или свойства отдельного человека.

**14. Вербальный тест – это:**

- 1) система специальных словесных осмысленных заданий для измерения определенных психологических качеств или уровня развития человека через вербальные ответы на эти задания;
- 2) система таблиц распределения развития качеств личности по определенному признаку;
- 3) метод исследования личности, заключающийся в выявлении соответствия самооценки личности ее реальному статусу.

**15. Собеседование представляет собой:**

- 1) беседу претендента с другими претендентами на вакантное место;
- 2) беседу претендента с представителем кадровой службы или менеджером, в которой при обмене информацией собираются данные о потенциале кандидата;
- 3) беседу претендента с первыми руководителями организации.

**16. Интервью в ходе собеседования выполняет функции:**

- 1) простое установление факта (выяснение деталей);
- 2) сравнение письменных и устных высказываний кандидата;
- 3) прояснение вопроса о пригодности;
- 4) оценка способностей, навыков и побудительной готовности в отношении определенной должности.

**17. Виды проведения интервью:**

- 1) единичное;
- 2) двоичное;
- 3) троичное;

4) групповое.

**18. В поле оценивания кандидатов включают:**

- 1) поведение;
- 2) мотивы;
- 3) внешнюю мотивацию;
- 4) внутреннюю мотивацию.

**19. Назначение психологического теста:**

- 1) измерение различий между людьми или между реакциями одного и того же человека в разных условиях;
- 2) выявление закономерностей человеческого поведения;
- 3) сбор сведений о причинах поведения человека;
- 4) выявление практических навыков; 5) оценка знаний.

**20. Основной целью психологического теста является:**

- 1) предварительное ознакомление с личностью испытуемого;
- 2) нахождение корреляции между определёнными показателями;
- 3) диагностика определённых психологических особенностей;
- 4) формирование определённых качеств испытуемых;
- 5) выявление уровня практических навыков.

**21. Степень, в которой тест действительно измеряет то, для чего он предназначен – это:**

- 1) прогностичность теста;
- 2) информативность теста;
- 3) валидность теста;
- 4) комплексность теста.

**22. Психологическое тестирование – это:**

- 1) метод психодиагностики, предназначенный для выявления степени развития личностного потенциала человека;
- 2) метод психодиагностики, использующий стандартизованные вопросы и задачи (тесты), имеющие определённую шкалу значений для измерения индивидуальных различий;
- 3) метод психодиагностики и психокоррекции, предназначенный для измерения уровня развития определённого психологического качества и его оптимизации.

### **Примерная тематика рефератов**

1. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.
2. Структура и закономерности интервью.
3. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи.
4. Электронный рекрутинг: мода или вызов времени.
5. Этика кадрового бизнеса.
6. CASE-интервью, или Ситуационное интервью.
7. Проективные вопросы и проективное интервью.
8. Адаптация персонала.
9. Подбор сотрудников в организации с развитой корпоративной культурой.
10. Технология проведения переговоров и поведение участников на первичном интервью.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета, с использованием следующих оценочных материалов: *перечень вопросов к зачету*.

## **Вопросы к зачету ( 6 семестр, очная форма обучения)**

1. Роль и место различных отраслей знания в изучении комплектования персонала организаций.
2. Сущность понятий: отбор, набор, подбор.
3. Стратегия и тактика кадровой политики компании.
4. Профессионально-психологический отбор.
5. Задачи профессионально-психологического отбора.
6. Понятие «рекрумент».
7. Виды рекрутмента.
8. Этапы рекрутмента.
9. Собеседование: понятие, виды.
10. Собеседование: понятие, этапы проведения.
11. Методы подбора персонала.
12. Сбор данных о претендентах – как метод подбора персонала.
13. Интервью – как метод подбора персонала.
14. Групповое собеседование – как метод подбора персонала.
15. Ассесмент-центр – как метод подбора персонала.
16. Тестирование – как метод подбора персонала.
17. Профессиональные опросники – как метод подбора персонала.
18. Проверка навыков и умений – как метод подбора персонала.
19. CASE-интервью, или Ситуационное интервью – как метод подбора персонала.
20. Проективные вопросы и проективное интервью – как метод подбора персонала.

## **IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **4.1. Основная литература**

1. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е.Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. – 262 с. : ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454> (дата обращения: 28.08.2020). – Библ. в кн. – ISBN 978-5-9795-1290-7. – Текст : электронный.

### **4.2. Дополнительная литература**

1. Хинканина, А.Л. Психодиагностика : учебное пособие / А.Л. Хинканина ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 80 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459524> (дата обращения: 28.08.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1738-8. – Текст : электронный.

2. Манухина, С.Ю. Психология труда: Хрестоматия / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711> (дата обращения: 28.08.2020). – ISBN 978-5-374-00221-8. – Текст : электронный.

## V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	<a href="http://psy.su">psy.su</a>	«Психологическая газета» — издание для психологов: профессиональное интернет-издание для психологов и профессиональных объединений в области практической психологии, психотерапии, тренинга, оргконсультирования и коучинга; средство массовой информации о достижениях современной психологии для широкого круга читателей.	Свободный доступ
2.	<a href="http://edu.ru/">http://edu.ru/</a>	Российское образование: Федеральный портал. Включает ссылки на порталы и сайты образовательных учреждений; государственные образовательные стандарты; нормативные документы; каталог экскурсий и обучающих программ.	Свободный доступ

## VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	<a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
3.	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
4.	<a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a>	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ



## **VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

## **VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.