

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета
Алтайского филиала РАНХиГС

Протокол от «30» апреля 2020 г.
№ 8

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Прикладная социальная психология
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Личностно-профессиональная диагностика

Магистратура
(уровень образования)

37.04.01 Психология
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2021

Барнаул, 2020 г.

Автор–составитель:

к.псих.н., доцент, доцент кафедры психологии и социологии управления

И.В. Михеева

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой психологии и социологии управления, д.псих.н., доцент
Панарин И.А.

Рабочая программа дисциплины «Личностно-профессиональная диагностика» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии и социологии управления протокол от «17» апреля 2020 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....**Ошибка! Закладка не определена.**
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВОО**Ошибка! Закладка не определена.**
3. Содержание и структура дисциплины**Ошибка! Закладка не определена.**
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине **Ошибка! Закладка не определена.**
5. Методические материалы по освоению дисциплины**Ошибка! Закладка не определена.**
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет **Ошибка! Закладка не определена.**
 - 6.1. Основная литература **Ошибка! Закладка не определена.**
 - 6.2. Дополнительная литература **Ошибка! Закладка не определена.**
 - 6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация **Ошибка! Закладка не определена.**
 - 6.4. Интернет-ресурсы **Ошибка! Закладка не определена.**
 - 6.5. Иные источники. **Ошибка! Закладка не определена.**
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.**Ошибка! Закладка не определена.**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.10 «Основы медиации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК 1	способность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК-1.1	Способность к выбору методов социально-психологической диагностики и анализу возможностей применения различных социально-психологических методов управления.
ПК 1	способность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК-1.2	Способность к осуществлению личностно-профессиональной оценки и социально-психологической экспертизы.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 1

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп (частично)	ПК-1.1	на уровне знаний: – подходы и методы оценки персонала, виды и технологию личностно-профессиональной диагностики;
		на уровне умений: – формирование

		диагностического инструментария с учетом различных видов деятельности человека и других организационных факторов.
		на уровне навыков: – навык осуществления личностно-профессиональной диагностики.
	ПК-1.2	на уровне знаний: – подходы и методы оценки персонала, виды и технологию личностно-профессиональной диагностики с учетом профессиональной сферы деятельности; – специфику лично-профессиональной диагностики управленческих кадров и государственных и муниципальных служащих.
		на уровне умений: – подбор методов оценки с учетом поставленных задач, формирование диагностического инструментария в соответствии с моделью компетенций и программой оценки.
		на уровне навыков: – навык осуществления личностно-профессиональной диагностики, интерпретации результатов, составление индивидуальных отчетов, рекомендаций по итогам личностно-профессиональной диагностики.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 «Личностно-профессиональная диагностика» реализуется на 1 и 2 курсе, общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы – 180 академических часов, из них контактная работа – 60 а.ч., включая занятия лекционного типа – 16 а.ч., занятия семинарского типа – 26 а.ч., лабораторные занятия -16 а.ч., консультация – 2 а.ч.; контактная аттестационная работа (зачет) – 9 а.ч.; самостоятельная работа – 84 а.ч., промежуточная аттестация (экзамен) – 27 а.ч.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Раздел 1.	Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий.		6	6	12		28	О
Раздел 2	. Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала		6	4			28	Отч
Раздел 3.	Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики.		4	6	2		28	О, К
Промежуточная аттестация		36						Зачет, Экзамен
Всего:		108	16	16	26	2	84	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), отчет о проведении диагностики/самодиагностики (Отч), кейс (К).

Форма промежуточной аттестации: зачет (З) экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

.

Раздел 1. Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий

1.1. Анализ основных понятий системы управления человеческим капиталом Человеческий капитал организации как объект управления. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние. Структура человеческого капитала организации.

1.2. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации Профессионализм персонала - гарантия эффективности и качества его работы. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала. Компетенция и компетентность специалистов. Система грейдов как система построения должностных окладов и оценки деятельности. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации.

1.3. Понятие и место деловой оценки в системе управления персоналом Понятие деловой оценки. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности. Место деловой оценки в системе персоналотехнологий. Связь деловой оценки и контроля персонала. Оценка и стимулирование по результатам оценки. Ошибки при проведении оценки. Алгоритм проведения оценки.

Раздел 2. Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала

2.1. Подходы к оценке персонала Подходы к оценке персонала: дефицитарный, нормативный, ресурсный. Требования к деловой оценке как к персоналотехнологии. Предмет оценки. Субъекты оценки. Оценочный период. Цели оценки на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.

2.2. Критерии оценки как система Критерии оценки как система. Разработка критериев оценки персонала. Деятельность как основа формирования критериев. Качества личности и критерии оценки. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев оценки. Личностно-профессиональная диагностика как система оценки персонала. Структура управленческих навыков на разных уровнях управления. Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки. Индикаторы измерения и оценки критериев.

2.3. Виды и методы деловой оценки персонала Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Требования к выбору шкал оценки персонала. SMART-принцип, профессионально-важные качества, профессиографирование, профессиограмма, должностные инструкции.

Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика. Краткая характеристика форм, видов и методов деловой оценки. Сравнительная характеристика методов оценки: в зависимости от

задач, этапов работы сотрудника в компании. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными руководителями. Обработка оценочной информации, анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки.

Раздел 3. Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики

3.1. Управление человеческим капиталом Значение проведения деловой оценки для повышения эффективности человеческих ресурсов. Направления оптимизации управления человеческим капиталом организации: специфика задаваемая субъектом и объектом управления (кадровый резерв, руководители, персонал, команды).

3.2. Организационно-правовые условия проведения оценки персонала Оценка персонала в системе государственной и муниципальной службы. Аттестация и оценка деятельности. Зарождение и развитие аттестационных процедур. Типы аттестационных процедур. Особенности аттестации государственных служащих. Федеральное законодательство об аттестации. Функции по подготовке и проведению аттестации. Цель и задачи аттестации. Роль аттестации в практике управления персоналом. Элементы аттестации. Этапы аттестации. Аттестация в системе государственной службы. Правовые последствия аттестации.

3.3. Личностно-профессиональное развитие персонала Личностно-профессиональное развитие управленческих кадров: методологические основания; технология личностно-профессиональной диагностики и ее возможности. Количественные показатели диагностического комплекса личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров. Содержание и алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики. Формирование резерва управленческих кадров.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины «Основы медиации» имеет индекс Б1.Б.10 используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий.	О
. Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала	Отч
Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики.	О, К

Экзамен преследует цель оценить качество усвоения студентом теоретических знаний дисциплины, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Экзамен сдается в период экзаменационной сессии, предусмотренной графиком учебного процесса.

Экзамен проводится в установленной форме по билетам, включающим два вопроса: теоретический и практический (отчет о проведенной личностно-профессиональной диагностики в течение семестра). Студент дает устный ответ на вопрос, поставленный в билете и представляет отчет о диагностике.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по разделу № 1 «Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий»

Вопросы для опроса:

1. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала. Компетенция и компетентность специалистов.
2. Система грейдов как система построения должностных окладов и оценки деятельности.
3. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации.

Типовые оценочные материалы по разделу № 2 «Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала»

Отчет по результатам личностно-профессиональной диагностики:

Проанализируйте количественные показатели личностно-профессиональной диагностики, выделите наиболее важные показатели для составления характеристики кандидата.

При составлении отчета следует опираться на следующую схему:

1. Объективный ресурс
2. Мотивационный блок
3. Возможности наращивания ресурсов
4. Управленческие ориентации
5. Модели поведения, командное взаимодействие

Отчет составляется в свободной форме и может выглядеть приблизительно следующим образом:

«Результаты диагностики показывают:

Наиболее выраженными шкалами выступают –

Менее выраженными шкалами являются – ...

Сочетание шкал показывает, что у участника наименьшая выраженность ... связана с ориентацией на ... В тоже время обращает на себя внимание - ... Участник в частых ситуациях может ... и ему следует обратить на это внимание.

Вместе с тем, ... выступают в качестве ресурсов личности, на которые следует обратить внимание для дальнейшего профессионального развития.

Возможными причинами ... являются результаты ...

В целом, у участника отмечается С учетом профессионального обучения и его участия в программах, направленных на личностно-профессиональное развитие, это может способствовать ...»

Типовые оценочные материалы по разделу № 3 «Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики»

Вопросы для опроса:

1. Личностно-профессиональное развитие управленческих кадров: методологические основания.
2. Технология личностно-профессиональной диагностики и ее возможности. Количественные показатели диагностического комплекса личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров.
3. Содержание и алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики.

Типовой кейс:

Проинтерпретируйте представленные ниже результаты личностно-профессиональной диагностики кандидата и составьте развернутую характеристику.

Результаты диагностики показывают:

У кандидата имеется как профессиональный, так и управленческий опыт. Хорошо знает содержательные аспекты деятельности, нарабатывает опыт руководящей работы с опорой на высокий уровень имеющихся управленческих способностей и готовностью к реализации управленческого потенциала.

Выражено стремление к достижениям, реализации себя в управленческой деятельности. Готов к решению как содержательных, так и управленческих задач, может ставить задачи самостоятельно и брать

ответственность за их воплощение, способен преодолевать трудности и добиваться поставленных целей в сложных условиях.

Знает свои возможности и ограничения, при этом принимает себя таким, как есть. Комфортно в постоянном круге социального окружения, ориентируется на совместное решение поставленных задач, склонен верить в возможности подчиненных справиться с поставленными перед ними задачами при отсутствии жесткого контроля со стороны руководителя.

При достаточной осмысленности жизненных (в т.ч. профессиональных) целей и ценностей готов работать по поставленным перед ним задачам. Проявляет склонность к анализу поставленных задач, готов их принять при их соответствии сложившейся у него системе ценностей. В этом случае будет готов решать задачи достаточно сложные, преодолевая при этом всевозможные трудности.

Выраженные лидерские и управленческие способности в совокупности с коммуникативной компетентностью могут помочь организовать командную работу при условии выполнения роли руководителя команды с возможностью объективно оценить ситуацию и поставить задачи остальным.

В качестве основных личностных ресурсов для реализации себя в управленческой деятельности могут выступать выраженные лидерские качества, способность руководить командной работой, преодолевать трудности для достижения значимых целей. Точкой роста может стать освоение новых управленческих технологий, наращиванию приемов управленческой деятельности и гибкостью в их использовании в соответствии с ситуацией, проба себя в качестве руководителя проектной группы.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компет енции	Наименование компетенции	Код компон ента компет енции	Наименование компонента компетенции
ПК 1	способность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов	ПК-1.1	Способность к выбору методов социально-психологической диагностики и анализу возможностей применения различных социально-психологических методов управления.

	риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам		
ПК 1	способность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК-1.2	Способность к осуществлению личностно-профессиональной оценки и социально-психологической экспертизы.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1	Учитывает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия сотрудников при осуществлении личностно-профессиональной диагностики.	Учтены социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия сотрудников при осуществлении личностно-профессиональной диагностики
ПК-1.2	Осуществляет личностно-профессиональную диагностику	Самостоятельно осуществлена личностно-профессиональная диагностика.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Человеческий капитал организации как объект управления. Структура человеческого капитала организации.
2. Концепция человеческого капитала: эволюция и современное состояние.
3. Профессионализм персонала - гарантия эффективности и качества его работы.
4. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала.
5. Компетенция и компетентность специалистов.
6. Система грейдов как система построения должностных окладов и оценки деятельности.

7. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации.
8. Понятие деловой оценки. Место деловой оценки в системе персонал-технологий.
9. Связь деловой оценки и контроля персонала. Оценка и стимулирование по результатам оценки.
10. Ошибки при проведении оценки. Алгоритм проведения оценки.
11. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности, ее место в системе управления.
12. Подходы к оценке персонала: дефицитарный, нормативный, ресурсный.
13. Требования к деловой оценке как к персонал-технологии.
14. Предмет оценки. Субъекты оценки. Оценочный период. Цели оценки на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.
15. Критерии оценки как система. Разработка критериев оценки персонала. Формальные и неформальные критерии.
16. Деятельность как основа формирования критериев.
17. Качества личности и критерии оценки. Подходы к формированию системы критериев оценки.
18. Личностно-профессиональная диагностика как система оценки персонала.
19. Структура управленческих навыков на разных уровнях управления.
20. Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки.
21. Индикаторы измерения и оценки критериев.
22. Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Требования к выбору шкал оценки персонала.
23. SMART-принцип, профессионально-важные качества, профессиографирование, профессиограмма, должностные инструкции.
24. Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика.
25. Сравнительная характеристика методов оценки: в зависимости от задач, этапов работы сотрудника в компании.
26. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными руководителями.

27. Обработка оценочной информации, анализ и интерпретация оценочной информации.
28. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки.
29. Значение проведения деловой оценки для повышения эффективности человеческих ресурсов. Направления оптимизации управления человеческим капиталом организации: специфика задаваемая субъектом и объектом управления (кадровый резерв, руководители, персонал, команды).
30. Организационно-правовые условия проведения оценки персонала.
31. Оценка персонала в системе государственной и муниципальной службы. Аттестация и оценка деятельности.
32. Зарождение и развитие аттестационных процедур. Типы аттестационных процедур.
33. Особенности аттестации государственных служащих. Федеральное законодательство об аттестации.
34. Функции по подготовке и проведению аттестации. Цель и задачи аттестации. Роль аттестации в практике управления персоналом.
35. Элементы аттестации. Этапы аттестации.
36. Аттестация в системе государственной службы. Правовые последствия аттестации.
37. Личностно-профессиональное развитие управленческих кадров: методологические основания; технология личностно-профессиональной диагностики и ее возможности.
38. Количественные показатели диагностического комплекса личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров.
39. Содержание и алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики.
40. Формирование резерва управленческих кадров.

Практическое задание

Отчет по проведению диагностики:

Провести диагностику одного и того же обследуемого по 6 методикам, обработать и дать интерпретацию результатов по каждой методике, в результате осуществить личностно-профессиональную диагностику испытуемого.

Методики для проведения личностно-профессиональной диагностики:

Индивидуально типологический опросник (ИТО), Л.Н. Собчик,

1. Опросник «SACS» (С. Хобфолл),

2. Опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССП-98», В.И. Моросановой, Р.Р. Сагиевой,
3. Методика «Уровня субъективного контроля» (УСК),
4. Мотивационный тест Ф. Герцберга (на основе двухфакторной теории),
5. Психологический тип личности Кейрси (John Keirsey),
6. Оценка инновационной готовности, И.О. Загашев.

Шкала оценивания

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	5 «отлично»
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	4 «хорошо»
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач.	3 «удовлетворительно»

Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме.	2 «неудовлетворительно»
---	----------------------------

4.4. Методические материалы

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена, который проводится в форме устного опроса, подразумевающего публичное обоснование собственной позиции по выбранной проблеме психологического знания и защите отчета о проведении личностно-профессиональной диагностики.

Выполнение всех заданий текущего контроля является желательным для всех обучающихся.

Оценка знаний обучающегося носит комплексный характер (по пятибалльной шкале) и определяется:

- ответом на экзамене;
- достижениями в семестровый период.

Оценка проводится по следующим формам и методам контроля: опрос, составление отчета по итогам личностно-профессиональной диагностики, решение кейса.

Критерии оценки устного опроса

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения те-	3

мы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	«удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки отчета по результатам личностно-профессиональной диагностики:

Отчет включает в себя результаты самостоятельного проведения психодиагностических процедур.

Критерии отчета о психодиагностическом исследовании:

- Описание выборочной совокупности испытуемых. В характеристике испытуемых отмечаются моменты, принципиальные для данного обследования: возраст, пол, особенности образования и др., словом, все то, что считается принципиально значимым для психолога
- Анамнез
- Методика (ее описание)
- Описания обследования (отражение реальной ситуации)
- Результаты и интерпретация обследования

Оценивание отчета

Отчет оценивается преподавателем дисциплины по пятибалльной шкале, исходя из критериев.

Шкала оценивания отчета по результатам личностно-профессиональной диагностики

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет	5 «отлично»

разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	4 «хорошо»
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач.	3 «удовлетворительно»
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки кейса.

Решение кейсов\практических заданий - методы активного проблемно-ситуационного анализа, основанное на обучении путем решения конкретных ситуаций. Позволяет оценить знания, умения, навыки и/или опыт деятельности в отношении сформированности компетенций.

Критерии оценивания кейсов:

1. Понимает проблематику
2. Устанавливает причинно-следственные связи
3. Умеет применять теоретические знания для решения конкретных ситуаций
4. Умеет обосновать предложенное решение

Шкала оценивания решения кейса

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся эффективно исследует ситуацию, применяя теоретические знания к решению практических задач; способен определить свою роль в решении кейса и роль других с учетом личностных, социальных и профессиональных интересов; разбирается в поставленной проблеме, предлагает возможные варианты решения, может выбрать лучшее из них.	5 «отлично»
Обучающийся исследует ситуацию. Применяет теоретические знания к решению практических задач, допуская незначительные ошибки; разбирается в сути проблемы, обсуждает возможные варианты решения, участвует в выработке наилучшего из них.	4 «хорошо»
Обучающийся имеет слабое представление о решении рассматриваемого кейса, его этапах и связанных с ним понятий; посредственно участвует в обсуждении возможных вариантов его решения.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся не способен дать решение кейса; не может обосновать сформулированные цель и задачи; не участвует в обсуждении его решения.	2 «неудовлетворительно»

5. Методические материалы по освоению дисциплины

5.1. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого обучающегося и определяется учебным планом.

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

При этом необходима планомерная и систематическая работа магистранта на всех аудиторных занятиях. Эта работа складывается из изучения учебной и научной литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не

выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно отдельно и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
5. Приобретенные умения и навыки.
6. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль.
2. Консультации.
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС.
4. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы.
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.

4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

5.2 Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, также можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Составление отчета по результатам личностно-профессиональной диагностики (Отчет)

Этапы работы:

1. Изучение состояния проблемы, разработать программу личностно-профессиональной диагностики исследования, формулировка гипотез, выбор методов исследования. Этот этап предполагает, во-первых, выявление и использование психологом результатов исследований, ранее проводившихся по этой теме. Во-вторых, составляется программа исследования, которая обычно включает:

- формулировку проблемы;
- определение объекта и предмета изучения;
- определение цели и задач;
- объяснение и анализ основных задач;
- предварительный системный анализ объекта исследования;
- выдвижение рабочих гипотез;
- составление принципиального (стратегического) плана изучения;
- составление наброска основных процедур сбора и анализа первичных данных.

2. Сбор фактических данных. На этом этапе психолог-исследователь с помощью выбранных методов и методик изучает конкретное явление для того, чтобы правильно понять его сущность и своеобразие. Сбор данных при этом должен отличаться тщательностью, систематичностью, последовательностью и планомерностью. Он может осуществляться в несколько этапов, но каждый из них должен быть правильно подготовлен. И

все они должны быть взаимосвязаны друг с другом, отвечая общей цели исследования.

3. Качественная и количественная обработка данных. Качественная обработка предполагает предварительное определение показателей, по которым можно судить о конкретных особенностях исследуемых психологических явлений в процессе анализа фактического материала. Впоследствии на их основе осуществляется описание и обобщение результатов исследования. Однако одной качественной обработки недостаточно. Требуется еще и количественная обработка данных. Обычно она включает применение методов альтернативного, корреляционного, дисперсионного и факторного анализов.

4. Интерпретация данных, формулирование выводов, практических рекомендаций, разработка прогноза развития явлений в будущем. На этом этапе на основе качественной и количественной обработки полученных данных исследователь описывает изучаемое явление, констатирует наличие его определенных свойств и особенностей, делает обобщающие умозаключения относительно закономерностей его функционирования и проявления. Если это требуется (или если это предполагают тема и программа исследования), может быть осуществлена выработка практических рекомендаций для других исследователей, которые в будущем будут заниматься изучением этого или схожего психологического феномена. И, наконец, может составляться прогноз развития изучаемого явления в будущем или в тех или иных условиях.

Решение кейсов

Для данного вида работы предлагается опираться на ту работу, которую обучающиеся выполняют при составлении отчетов по результатам личностно-профессиональной диагностики. Кейс представляет из себя описание результатов личностно-профессиональной диагностики, которые необходимо прочитать, проанализировать, осмыслить и предложить план беседы с кандидатом, направленный на прояснение, уточнение важных моментов, выявленных в ходе диагностики, обнаружение и обсуждение с кандидатом его потенциала и имеющихся личностных и профессионально значимых ресурсов, основных направлений его развития.

5.3. Методические рекомендации по подготовке к занятиям семинарского типа (практическим занятиям и лабораторным практикумам)

Практические занятия (занятия семинарского типа) - вид учебных занятий, при котором в результате предварительной работы преподавателя и

студентов, в обстановке их непосредственного и активного общения решаются задачи познавательного характера.

Цель такой формы обучения – углубленное изучение дисциплины, закрепление пройденного материала, овладение методологией научного познания. Немаловажным преимуществом семинаров является формирование навыков.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы. Для студентов главная задача состоит в том, чтобы усвоить содержание учебного материала темы, которая выносится на обсуждение, подготовиться к выступлению, дискуссии, контрольной работе и т.п.

Работа над литературой состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование следует её прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого научного или учебного источника.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

В случае возникновения неясных вопросов студент может получить индивидуальную консультацию преподавателя согласно графику консультаций, утвержденному на кафедре.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для формирования необходимых компетенций.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020

- <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-449880>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020
<https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-450044>
 3. Мансуров, Р. Е. / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие Москва : Издательство Юрайт 2020
<https://urait.ru/book/nastolnaya-kniga-direktora-po-personalu-450024>
 4. Носс И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебник для бакалавриата и магистратуры М.: Издательство Юрайт 2019 www.biblio-online.ru/book/408416B0-CEDB-4C7F-A1EE-6A747537AEB0
 5. О. Жигилий А. Глотова Э. Борчанинова и др. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации Москва: Альпина Паблишерз 2016
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=8181>
 7. Болотова А.К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии. Учебник и пратикум для академического баклавриата и магистратуры М.: Юрайт 2018 <https://biblio-online.ru/viewer/prikladnaya-psihologiya-osnovy-konsultativnoy-psihologii-432073#page/3>

6.2. Дополнительная литература

- Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020
<https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-praktikum-455030>
- Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020
<https://urait.ru/book/innovacionnyy-menedzhment-v-upravlenii-personalom-467220>
- Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020
<https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-obrazovatelnoy-organizacii-453992>
- Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020
<https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-455323>
- Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020 <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi->

Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие Москва : Издательство Юрайт 2020 <https://urait.ru/book/psihotehniki-i-psihodiagnostika-v-upravlenii-personalom-456922>

Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов Москва : Издательство Юрайт 2020 <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie-453398>

Бсыгина Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебник для бакалавриата и магистратуры Москва: Издательство Юрайт 2018 <https://biblio-online.ru/book/C0B72CE7-A1A1-4CEC-B4D2-66F7F72C46D7>

Н. В. Антонова [и др.]; под ред. Н. Л. Ивановой Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Москва: Издательство Юрайт 2018 www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598

В. Г. Маралов, Н. А. Низовских А. Щукина. Психология саморазвития: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры Москва : Издательство Юрайт 2018 <https://biblio-online.ru/book/59B4645D-07A3-40E7-A05E-F074CE92B797>

В. А. Толочек Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора: учебное пособие М.: Издательство Юрайт 2018 www.biblio-online.ru/book/CB8638DA-1DEE-438E-8626-9509D7FB2841

6.3. Нормативные правовые документы.

Использование не предполагается.

6.4. Интернет-ресурсы

- <http://psyjournals.ru> – «Портал электронных психологических изданий»
- <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
- <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации
- <http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php> — Центр современных кадровых технологий

6.5. Иные источники

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного

типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.