

**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 «25» апреля 2024 г.
№ 8

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Прикладная социальная психология
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.11 Личностно-профессиональная диагностика

Магистратура
(уровень образования)

37.04.01 Психология
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2025

Барнаул, 2024 г.

Автор–составитель:

доцент кафедры психологии и социологии управления к.псих.н., доцент,
Михеева И.В.

и.о.заведующего кафедрой психологии и социологии управления, к.соц.н.,
Меженин Я.Э.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	9
3.Содержание и структура дисциплины	9
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	11
5.Методические материалы по освоению дисциплины.....	22
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	26
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	28

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК-3	Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1	Способен подбирать научно-обоснованные методы и валидные способы количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.
		ОПК-3.2	Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач
ОПК-4	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ОПК-4.1	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых в личностно-профессиональной диагностике психодиагностических инструментов
		ОПК-4.2	Способен составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам личностно-профессиональной диагностики, а также предоставлять обратную связь по ним.
ПК –2	Способен применять адекватные запросу методы диагностики,	ПК-2.2	Способность обосновывать выбор методов личностно-

	процедуры измерения, и оценки при решении профессиональных задач		профессиональной диагностики для осуществления профессиональной деятельности
		ПК-2.3	Способен применять методы личностно-профессиональной диагностики для осуществления профессиональной деятельности

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

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Является общей основой для совершения трудовых или профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК-3.1	на уровне знаний: - знать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки; - направления работы с персоналом, требующие оценки личностных и профессиональных компетенций; - методы, методики и инструменты психодиагностики; - основные принципы организации и проведения оценки, в том числе методом ассессмент-центра;
		на уровне умений: - уметь создавать модели компетенций и матрицы компетенций; - уметь разрабатывать программы оценки с учетом целей и задач оценки; - уметь подбирать валидные способы и методы количественной и качественной диагностики и оценки; - уметь подбирать оценочные инструменты (шкалы и матрицы компетенций);
		на уровне навыков: - владеть навыком подбора валидных способов количественной и качественной диагностики и оценки компетенций;

		<ul style="list-style-type: none"> - владеть навыком разработки программ оценки с учетом целей и задач оценки; - владеть навыком подбора оценочных инструментов;
	ОПК-3.2	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы, технологии и методы организации и проведения оценки, в том числе методом ассессмент-центра; - знать основные психодиагностические инструменты оценки; - знать основные понятия, методы и способы организации групповой работы;
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> - уметь создавать модели компетенций и матрицы компетенций; - уметь разрабатывать программы оценки с учетом целей и задач оценки; - уметь разрабатывать и использовать модифицированные методики психодиагностической оценки;
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> - владеть навыком создания моделей компетенций и матриц компетенций с выделением поведенческих индикаторов оценки; - владеть навыком разработки программ оценки; - владеть навыком проведения оценки с использованием психодиагностического инструментария и методов организации групповой работы;
Является общей основой для совершения трудовых или профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК-4.1	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> - знать основные подходы к оценке личностно-профессиональных компетенций; - знать методы оценки, подходы к оценке, способы организации оценки; - знать методы психодиагностики и - психометрии;

		-знать принципы разработки, организации и применения групповых форм работы и деловых игр для проведения оценки;
		на уровне умений: - уметь использовать психометрические и психодиагностические методы; - уметь анализировать психометрические и психодиагностические данные; - уметь анализировать и интерпретировать результаты оценки;
		на уровне навыков: - владеть навыком проведения психодиагностического тестирования; - владеть навыком организации и проведения деловых игр и других форм групповой работы; - владеть навыком проведения структурированного интервью;
	ОПК-4.2	на уровне знаний: - знать методы проверки надежности, валидности методов оценки личностно-профессиональных компетенций; -знать критерии проверки соответствия выбора подходов к оценке, способов организации оценки целям и задачам оценки; - знать основные принципы и алгоритмы создания отчетов по итогам оценки; - знать принципы организации и предъявления обратной связи;
		на уровне умений: - уметь разрабатывать рекомендации на основе результатов личностно-профессиональных компетенций; - уметь формулировать отчеты (индивидуальные и групповые);
		на уровне навыков: -владеть навыком предоставления обратной связи по результатам оценки;

		-владеть навыком составления протоколов, отчетов (индивидуальных и групповых) по итогам оценки;-
Стратегическое управление персоналом Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации Проведение мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов	ПК-2.2	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-2.3	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 и спецификой профессиональной деятельности;
		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 2 курсе (в 3 и 4 семестрах), общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы – 180 академических часов, из них контактная работа – 42 а.ч., включая занятия лекционного типа – 12 а.ч., занятия семинарского типа – 20 а.ч., лабораторные занятия - 8 а.ч., консультация – 2 а.ч.; самостоятельная работа – 102 а.ч., промежуточная аттестация (зачет, экзамен) – 36 а.ч.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Раздел 1.	Личностно-профессиональная диагностика как метод управления человеческим капиталом организации: анализ основных понятий.	54	6	2	12		34	О

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 персонал-технологий. 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 персонал-технологии. 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, профессио-графирование, 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 «Личностно-профессиональная диагностика» имеет индекс Б1.Б.11 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.	Опрос
Оценка личностно-профессиональных компетенций персонала	Отчет
Оптимизация управления человеческим капиталом организации посредством личностно-профессиональной диагностики.	Опрос, Кейс

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 компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК - 3	Способен использовать научно-обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1	Способен подбирать научно-обоснованные методы и валидные способы количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.
		ОПК-3.2	Способен использовать научно-обоснованные подходы

			и валидные способы количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.
ОПК - 4	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ОПК-4.1	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых в личностно-профессиональной диагностике психодиагностических инструментов
		ОПК-4.2	Способен составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам личностно-профессиональной диагностики, а также предоставлять обратную связь по ним.
ПК 2	Способен применять адекватные запросу методы диагностики, процедуры измерения, и оценки при решении профессиональных задач	ПК-2.2	Способность обосновывать выбор методов личностно-профессиональной диагностики для осуществления профессиональной деятельности
		ПК-2.3	Способен применять методы личностно-профессиональной диагностики для осуществления профессиональной деятельности

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК-3.1	Подбирает научно-обоснованные методы и валидные способы количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.	Научно-обоснованы методы, подобраны валидные способы количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.
ОПК-3.2	Использует научно-обоснованные подходы и валидные способы решения научных, прикладных и экспертных задач.	Методы и способы, подобранные для проведения количественной и качественной личностно-профессиональной диагностики и оценки соответствуют обнаруженной проблеме и подходят для решения научных, прикладных и экспертных задач.
ОПК-4.1	Проводит оценку психометрических характеристик используемых в личностно-профессиональной диагностике психодиагностических инструментов	Проведена оценка психометрических характеристик используемых в личностно-профессиональной диагностике психодиагностических инструментов
ОПК-4.2	Составляет протоколы, заключения, отчеты по результатам личностно-профессиональной диагностики, а также предоставлять обратную связь по ним.	Составлены протоколы, заключения, отчеты по результатам личностно-профессиональной диагностики, предоставлена обратная связь по ним.
ПК-2.2	Обосновывает выбор методов личностно-профессиональной диагностики для осуществления профессиональной деятельности	Обосновано выбраны методы личностно-профессиональной диагностики для осуществления конкретных задач профессиональной деятельности
ПК-2.3	Применяет методы личностно-профессиональной диагностики для осуществления профессиональной деятельности	Применены методы личностно-профессиональной диагностики для осуществления конкретных видов профессиональной деятельности

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 Keirse),
6. Оценка инновационной готовности, И.О. Загашев.

Примерные темы курсовых работ по дисциплине «Личностно-профессиональная диагностика»

1. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников организаций
2. Личностно-профессиональная диагностика обучающихся выпускного курса направления «Экономика»
3. Личностно-профессиональная диагностика обучающихся выпускного курса направления «Психология»
4. Личностно-профессиональная диагностика обучающихся выпускного курса направления «Юриспруденция»
5. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников Управления Алтайского края по труду и занятости населения.
6. Личностно-профессиональная диагностика государственных и муниципальных служащих.

Шкала оценивания

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
<p>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.</p>	<p style="text-align: center;">5 «отлично»</p>
<p>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.</p>	<p style="text-align: center;">4 «хорошо»</p>
<p>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.</p>	<p style="text-align: center;">3 «удовлетворительно»</p>
<p>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</p>	<p style="text-align: center;">2 «неудовлетворительно»</p>

минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме.	
--	--

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 темы, 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.	3 «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 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	3 «удовлетворительно»

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.	
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»

Шкала оценивания курсовой работы

Критерии оценивания	Оценка
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующую компетенцию. Он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, демонстрирует свободное владение материалом, высокий уровень знакомства со специальной научной литературой. Демонстрирует самостоятельность написания курсовой работы.	«Отлично»
Компетенции, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Самостоятельное выстраивание логики курсовой работы с отдельными элементами творчества в рамках ее написания. Хороший уровень знакомства со специальной научной литературой. Демонстрирует относительную самостоятельность написания курсовой работы,	«Хорошо»
Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные программой, сформированы не в полной мере. Обучающийся демонстрирует наличие минимально допустимого уровня при написании курсовой работы. Навыки написания курсовой работы 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 материалов курсовой работы.	«Удовлетворительно»
Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные программой, не сформированы. Курсовая работа отражает недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по изучаемой теме, в тексте обучающийся допущены существенные ошибки.	«Неудовлетворительно»

5. Методические материалы по освоению дисциплины

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.

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.

Основные этапы подготовки курсовой работы:

Подготовительный этап

Основные процедуры подготовительного этапа:

- 1) выбор и утверждение темы и научного руководителя;
- 2) построение программы исследования (при наличии);
- 3) постановка задач исследования;
- 4) формулировка гипотез;
- 5) определение и описание методик исследования (при наличии);

Основной научно-исследовательский этап

Основные процедуры научно-исследовательского этапа:

- 1) подготовка библиографического обзора;
- 2) чтение и конспектирование литературы;
- 3) сбор эмпирического материала;
- 4) количественно-качественная обработка результатов;
- 5) написание работы;
- 6) интерпретация полученных данных;
- 7) формулировка выводов;
- 8) подготовка и оформление окончательного варианта работы;

Заключительный этап

Основные процедуры заключительного этапа:

- 1) проверка курсовой работы и подготовка отзыва научным руководителем;
- 2) подготовка доклада и презентации
- 3) публичная защита курсовой работы

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»

6.1. Основная литература

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488806>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488970>
3. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488950>
4. Носс, И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник для вузов / И. Н. Носс. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15597-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509121>
5. Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 279 с.ISBN 978-5-9614-4582-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/917619>
6. Болотова, А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06391-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488988>

6.2. Дополнительная литература

1. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493785>

2. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496711>

3. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10126-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492805>

4. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494037>

5. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496550>

6. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495662>

7. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492274>

8. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
Использование не предполагается.

6.4. Интернет-ресурсы

- <http://psyjournals.ru> – «Портал электронных психологических изданий»
- <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
- <http://www.vorpsy.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.

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 10 профессиональная

Microsoft Office ProPlus 2016

ESET NOD32 Antivirus Business Edition

система ГАРАНТ

Справочная правовая система КонсультантПлюс

Архиватор 7ZIP

Средство просмотра файлов PDF-формата Adobe Acrobat Reader

Браузер Google Chrome

Браузер Mozilla Firefox