

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 15.10.2024 12:17:15  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:  
Руководитель ООП

*С. Смирнов*  
«15» октября 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

## Психодиагностика в организации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа магистратуры

Психология труда, управления, организационная психология

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: Е. С. Ребрилова

Тверь, 2024

## **I. Аннотация**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель дисциплины** – формирование у студентов компетенций, позволяющих использовать теоретические, прикладные и инструментальные аспекты психодиагностики в профессиональной деятельности психолога.

#### **Задачи дисциплины:**

- познакомить студентов с теоретико-методологическими основаниями проведения диагностической сессии;
- сформировать навыки организации и проведения психологического исследования в соответствии с практическими задачами;
- познакомить с диагностическими технологиями, используемыми в психологической практике, их возможностями и ограничениями, преимуществами и недостатками;
- обучить способам обработки и интерпретации результатов исследования, написанию заключений.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Учебная дисциплина «Психодиагностика в организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, общей образовательной программы.

Для успешного освоения дисциплины студенты должны обладать знаниями, умениями и навыками по следующим курсам «Статистические методы в психологии», «Качественные и количественные методы исследований в психологии», «Актуальные проблемы теории и практики психологии труда и управления», «Методология научно-проектной деятельности», «Профессиография и психография труда», и др.

Учебная дисциплина непосредственно связана с учебной и производственной практиками в рамках, которых собираются и обрабатываются эмпирические данные для выпускной квалификационной работы.

**3. Объем дисциплины:** 3 зачетные единицы, 108 академических часов, в том числе:

**контактная аудиторная работа:** лекции 22 часа, практические занятия 22 часа, в т.ч. практическая подготовка 11 часов;

**контактная внеаудиторная работа:** контроль самостоятельной работы 11 часов;

**самостоятельная работа:** 53 часа.

**4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3; УК-3.3 "Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде "
ПК-5 Способен осуществлять психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда	ПК-5.1 ПК-5.1 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников
ПК-6 Способен к организации системы психологического сопровождения организации на основе мониторинга уровня ее развития	ПК-6.1 ПК-6.1 Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачет, 3 семестр.**

**6. Язык преподавания русский.**

**II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)					Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции		Практические занятия		Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
<b>Раздел 1. Ведение в психологическую диагностику организации</b>							
Тема 1. Психодиагностика как наука и сфера практической деятельности психолога	11	2		2	1	1	6
Тема 2. Организация как объект психодиагностики	9	2		2	1	1	4
<b>Раздел 2. Психологический анализ деятельности и профессиональные требования к личности субъекта труда</b>							
Тема 3. Психологический анализ деятельности субъекта труда	11	2		2	1	1	6
Тема 4. Деятельность и профессиональная пригодность	10	2		2	1	1	5
<b>Раздел 3. Психологическая диагностика персонала организации</b>							
Тема 5. Методы диагностики при профессиональном отборе и подборе персонала организации, аттестации	9	2		2	1	1	4

Тема 6. Психологическая диагностика адаптации субъекта к профессионально й деятельности	9	2		2	1	1	4
Тема 7. Диагностика профессиональног о самоопределения и профессионально й карьеры субъекта	9	2		2	1	1	4
Тема 8. Диагностика мотивация трудо вой деятельности и ценностей	6	1		1	1	0	4
Тема 9. Диагностика лидерства и руководства деформаций и отклоняющегося поведения в организации	7	1		1	1	1	4
Тема 10. Диагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения в организации	9	2		2	1	1	4
Раздел 4. Психологическая диагностика организации							
Тема 11. Диагностика коммуникации в организации	9	2		2	1	1	4
Тема 12. Диагностика интегральных характеристик рабочей групп	9	2		2		1	4
ИТОГО	108	22		22	11	11	53

### III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Тема 1. Психодиагностика как наука и сфера практической деятельности психолога	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 2. Организация как объект психодиагностики	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 3. Психологический анализ деятельности субъекта труда	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 4. Деятельность и профессиональная пригодность	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 5. Методы диагностики при профессиональном отборе и подборе персонала организации, аттестации	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 6. Психологическая диагностика адаптации субъекта к профессиональной деятельности	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии

Тема 7. Диагностика профессионального самоопределения и профессиональной карьеры субъекта	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 8. Диагностика мотивация трудовой деятельности и ценностей	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 9. Диагностика лидерства и руководства деформаций и отклоняющегося поведения в организации	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 10. Диагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения в организации	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 11. Диагностика коммуникации в организации	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии
Тема 12. Диагностика интегральных характеристик рабочей групп	Лекция	Лекция (традиционная, проблемная, лекция-визуализация), дистанционные образовательные технологии
	Практическое занятие	Проектная технология, технологии развития критического мышления, технологии развития дизайн-мышления, дистанционные образовательные технологии

#### **IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации**

*Оценочные материалы для проведения текущей аттестации*

##### **Примерный тест для текущего контроля работы студентов**

1. Сколько субшкал в методике ОСТ В.М. Русалова?
  - а) 5
  - б) 7
  - в) 9
2. Как по-другому называется шкала «стандартная девятка»?
  - а) стенов
  - б) стенайнов
  - в) шкала «20-80»
3. По какой методике определяют тип локуса контроля?
  - а) УСК
  - б) Тест «Рука»
  - в) МИС
4. Сколько первичных факторов содержит опросник 16-PF?
  - а) 10
  - б) 12
  - в) 16
5. По какой методике определяют показатели тревожности?
  - а) Маслач-Джексон
  - б) Басса-Дарки
  - в) Спилбергера-Ханина
6. Сколько таблиц предъявляют испытуемому в методике Шульте?
  - а) 5
  - б) 7
  - в) 9

7. Какой критерий следует применить для выявления различий в уровне признака для четырех выборок при условии, что данные не подчиняются нормальному закону распределения?

- а) Манна-Уитни
- б) Стьюдента
- в) Краскела-Уоллиса

8. Кто является автором однофакторной концепции интеллекта?

- а) Ч. Спирмен
- б) Л. Терстоун
- в) К. Пирсон

9. Кто является автором методики «Черно-красная таблица» для определения свойств внимания?

- а) А. Лачинс
- б) Ф. Горбов
- в) В. Вундт

10. Кто впервые использовал термин «психодиагностика»?

- а) Дж. Кеттелл
- б) Г. Эббингауз
- в) Г. Роршах

**Примерный кейс «Диагностический этап в консалтинговом проекте»**

ООО «БЕТА - СЕРВИС» - компания численностью 35 человек, предоставляет услуги по ремонту автомобилей и продажи автозапчастей. На российском рынке находится около 3-х лет.

Компания осуществляет поставку под заказ оригинальных и неоригинальных автозапчастей для автомобилей иностранного производства Mercedes, Porsche, Dodge, Jaguar, Bugatti, BMW, Bentley, Ferrari, Lamborghini, Rolls-Royce, и других. Оригинальные запчасти, а также их заменители имеют высокое качество и поставляются от проверенных поставщиков. Поставка и продажа автозапчастей осуществляется в минимальный срок после получения

заказа. Техцентром осуществляется профилактическая диагностика и ремонт автомобилей любых элитных марок. Для того, чтобы предоставить клиенту качество по разумной цене организация старается минимизировать количество посредников в цепочке «производитель – потребитель».

В последнее время в компании наблюдается сокращение объема продаж, снижение уровня дохода, нарастание напряжения в микроклимате коллектива, что и определило запрос руководителя организации к внешнему консультанту.

Консультанту необходимо в рамках консалтингового проекта предложить ряд организационных мероприятий, позволяющих решить сложившуюся в компании проблему. Для получения полной информации о компании консультанту предоставляется необходимая помощь и возможность:

- беседовать как с рядовыми сотрудниками компании, так и с руководителями разного уровня
- наблюдать за работой сотрудников компании
- провести необходимые диагностические мероприятия с использованием психодиагностического инструментария
- провести анализ финансовой документации за весь период функционирования организации
- провести анализ рынка услуг

**Задание:**

1. На основе полученной информации предположите проблемные области в организации.
2. Разработайте план психодиагностического исследования компании.
3. Подберите психодиагностический инструментарий таким образом, чтобы в дальнейшем иметь возможность реализовать консалтинговый проект полностью.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации**

Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)	Формулировка задания	Критерии оценивания и шкала оценки
<p>ПК-2.1. Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, с целью выявления требований к профессиональной деятельности, диагностики уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики</p> <p>ПК-2.2. Разрабатывает инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации</p> <p>ПК-5.1. Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников</p> <p>ПК-6.1. Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста»</p>	<p><b>Задача 1 и 2</b></p>	<p>Критерии оценки для <b>задачи 1:</b></p> <p>1. Предложена программа исследования – <b>20 баллов.</b></p> <p>2. Предложен набор диагностических инструментов формализованной и малоформализованной группы – <b>15 баллов.</b></p> <p>3. Обоснован выбор инструментов, дан ответ на дополнительный вопрос (см. формулировку ситуации) – <b>10 баллов.</b></p> <p><b>Итого 50 баллов.</b></p> <p>Критерии оценки для <b>задачи 2:</b></p> <p>Дан правильный ответ – <b>50 баллов.</b></p>

**Задача 1.** Для ниже представленных исследовательских ситуаций предложите:

1. Программу исследования
2. Набор диагностических инструментов формализованной и малоформализованной группы
3. Обоснуйте выбор.

#### **Исследовательские ситуации**

1. В работе секретаря-референта необходимы хорошие память, высокая концентрация внимания, быстрая переключаемость с одного вида

деятельности на другой, активность, ответственность, умение устанавливать доброжелательный контакт с посетителями. На какие характеристики личности претендентов нужно обратить внимание при прочих равных условиях?

2. Из претендентов нужно отобрать представителей пожарной охраны для участия в городском конкурсе (индивидуальный зачет). У них должны быть хорошо развиты мышление, эмоциональная устойчивость в стрессовой ситуации, желание победить и другие качества. Какие результаты должны продемонстрировать испытуемые, чтобы вы могли спрогнозировать потенциальных победителей и почему?

3. Производственная фирма обратилась с просьбой провести отбор среди претендентов на руководящие должности. Все претенденты находятся в группе кадрового резерва, сформированной по результатам предварительной диагностики и анализ их профессионального развития и продвижения.

4. В работе кассира необходимы аккуратность, точность, честность, ответственность, эмоциональная стабильность, умение быстро считать, недоверчивость.

5. В организации наблюдается неэффективная деловая коммуникация внутри отдела продаж, сопровождающаяся затяжными ссорами персонала и снижением эффективности деятельности.

6. Руководство компании (производство и продажа комплектующих для персональных компьютеров) обратилось с просьбой формирования наиболее предпочтительного типа организационной культуры для использования ее компонентов при мотивации сотрудников.

7. Агрохолдинг занимается выращиванием и продажей овощных и цветочных культур, а также их семян. Для наиболее эффективного продвижения на внутреннем рынке, руководство обратилось к вам для формирования внешнего и внутреннего имиджа компании с учетом интересов и предпочтений всех сотрудников (рабочих, бригадиров, агрономов,

инженеров, финансистов, маркетологов, руководителей разного звена и т.д.) трудящихся в этой компании.

4. Администрация организации планирует перевести сотрудников на индивидуальный график труда и отдыха на рабочем месте. Какие методики могут помочь правильно спланировать этот график с учетом индивидуальных особенностей и работоспособности и почему именно они?

5. Администрация организации планирует разработать индивидуальные мотивационные схемы. Какие методики можно использовать для этой цели и почему?

6. Посоветуйте методики для исследования межличностных отношений в рабочем коллективе. Обоснуйте ответ.

**Задача 2.** Определите, какой из анализируемых психодиагностических инструментов имеет более высокие показатели по психометрии (таблица 1):

Методика 1	Методика 2
✓ Ретестовая надежность $r = 0,834$ , при $p < 0,01$	✓ Ретестовая надежность $r = 0,671$ , при $p < 0,01$
✓ Конкурентная валидность $r = 0,931$ , при $p < 0,05$	✓ Конкурентная валидность $r = 0,678$ , при $p < 0,05$
✓ Эмпирическая валидность $r = 0,779$ , при $p < 0,01$	✓ Эмпирическая валидность $r = 0,769$ , при $p < 0,01$
✓ Конвергентная валидность $r = 0,812$ , при $p < 0,05$	✓ Конвергентная валидность $r = 0,590$ , при $p < 0,05$
✓ Дискриминативная валидность $r = 0,476$ , при $p = 0,087$	✓ Дискриминативная валидность $r = 0,769$ , при $p < 0,05$
По критерию Колмогорова – Смирнова установлено, что все исследуемые шкалы методики имеют распределение близкое к нормальному.	По критерию Колмогорова – Смирнова установлено, что все исследуемые шкалы методики имеют распределение близкое к нормальному.

## V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 1) Рекомендуемая литература

#### а) Основная литература

1. Базаркина И.Н. Психодиагностика. – М.: Человек, 2014. – 224 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27590.html>

2. Васильева И.В. Психодиагностика. – Москва: ФЛИНТА, 2019. – 252 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119320>

3. Забродин Ю.М. Психодиагностика. – Саратов: Вузовское образование, 2015. – 449 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29298.html>

4. Слюсарева Е.С., Козловская Г.Ю. Методы психологической диагностики. – Ставрополь: СГПИ, 2019. – 547 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/126789>

#### **б) Дополнительная литература**

1. Адова И.Б. Инструментарий успешного менеджера. Диагностика мотивации трудовой деятельности и вознаграждения персонала. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. – 152 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/91359.html>

2. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 391 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>

3. Барсукова С.А. Психодиагностика в управлении персоналом. – Пенза: ПГУ, 2019. – 170 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/162296>

4. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. – М.: ФЛИНТА, 2019. – 136 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>

5. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. – Тюмень: ТюмГУ, 2011. – 136 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/110037>

6. Джанерьян С.Т. Психологические основы отбора персонала. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 116 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78697.html>

7. Иванова И.А. Система оценки персонала в организации. – М.: Прометей, 2018. – 280 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94528.html>

8. Капранова М.В. Основы психологической диагностики и оценки персонала. – Королёв: МГОТУ, 2019. – 160 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/149445>

9. Красовский Ю.Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 232 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20960.html>

10. Методы диагностики социально-психологической адаптивности. – Калининград: Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта, 2007. – 22 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23801.html>

11. Синявец Т.Д. Организационная диагностика и проектирование сервисных организаций. – Омск: Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2015. – 246 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75023.html>

12. Смирнов М. Ю. Психодиагностика и психологический практикум. – Омск: Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2014. – 218 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32796.html>

13. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 390 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>

14. Чернышев А.С. Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 190 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15515.html>

## **2) Программное обеспечение**

### **а) Лицензионное программное обеспечение**

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.

- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

**б) Свободно распространяемое программное обеспечение**

- Google Chrome - бесплатно

**3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus [www.scopus.com](http://www.scopus.com) (<http://library.tversu.ru/kratie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

**VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

**Учебная программа**

**Раздел 1. Ведение в психологическую диагностику организации**

**Тема 1. Психодиагностика как наука и сфера практической деятельности психолога**

История становления и развития психодиагностики. Классификация психодиагностических методик. Статистические основы психодиагностики. надежность и валидность психодиагностических методик. Тестовые нормы в психодиагностике.

## **Тема 2. Организация как объект психодиагностики**

Задачи организационной диагностики. Виды, этапы, инструменты диагностики организации. Представление результатов организационной диагностики.

## **Раздел 2. Психологический анализ деятельности и профессиональные требования к личности субъекта труда**

### **Тема 3. Психологический анализ деятельности субъекта труда**

Основные принципы психологического анализа деятельности. Профессиография. Методические приемы психологического анализа деятельности. Процедура обоснования профессиональных требований. Психологическая классификация профессий

### **Тема 4. Деятельность и профессиональная пригодность**

Психологические особенности профессиональной деятельности. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность. Диагностика профессионально важных качеств субъекта профессиональной деятельности

## **Раздел 3. Психологическая диагностика персонала организации**

### **Тема 5. Методы диагностики при профессиональном отборе и подборе персонала организации, аттестации**

Процедуры профессионального отбора, подбора и аттестации персонала организации. Виды диагностических инструментов для получения данных и проведения процедур отбора, подбора и аттестации персонала организации.

### **Тема 6. Психологическая диагностика адаптации субъекта к профессиональной деятельности**

Виды адаптации субъекта к профессиональной деятельности и возможности их диагностики.

## **Тема 7. Диагностика профессионального самоопределения и профессиональной карьеры субъекта**

Самоопределение: процесс и результат. Психологическая диагностика профессиональной направленности личности и пригодности к деятельности субъекта труда. Диагностика карьеры персонала и руководителей.

## **Тема 8. Диагностика мотивация трудовой деятельности и ценностей**

Трудовая мотивация. Возможности диагностики личностных мотивов выполнения трудовой деятельности. Личностные смыслы и ценности. Ценностные регуляторы организационного поведения.

## **Тема 9. Диагностика лидерства и руководства**

Лидерские способности и возможности их диагностики. Типы руководства и их диагностика. Соотнесение лидерских способностей и типа руководства.

## **Тема 10. Диагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения в организации**

Диагностика профессионального стресса и его проявлений. Профессиональное выгорание и синдром эмоционального выгорания личности субъектов труда (агрессивность, враждебность, немотивированная тревожность и т.п.).

## **Раздел 4. Психологическая диагностика организации**

### **Тема 11. Диагностика коммуникации в организации**

Диагностика эффективности коммуникационных каналов в организации. Диагностика коммуникативной культуры субъектов труда. Организационные конфликты и их детерминанты.

### **Тема 12. Диагностика интегральных характеристик рабочей группы**

Социально-психологические характеристики малой группы. Диагностика психологического климата организации. Исследование ценностно-ориентационного единства коллектива организации. Диагностика культуры организации.

Диагностика организационного развития, изменений и нововведений в организации.

Качество трудовой жизни.

### **Рекомендации по подготовке к зачету по дисциплине**

Для подготовки к итоговому зачету по дисциплине, целесообразно использовать список контрольных вопросов. Для изучения данных вопросов целесообразно использовать материалы лекций, семинаров, практических занятий, а также рекомендованную литературу.

Особое внимание при подготовке следует уделить отработке практических умений и навыков по применению психодиагностических методик и выполнению психодиагностических процедур.

При отработке практических умений и навыков целесообразно, наряду с бланковыми (печатными) формами тестов и психодиагностических методик, использовать аппаратные и компьютерные варианты методик.

### **Вопросы для зачета по дисциплине**

1. Психодиагностика как наука и сфера практической профессиональной деятельности психолога
2. История становления и развития психодиагностики
3. Классификация психодиагностических методик
4. Статистические основы психодиагностики
5. Надежность и валидность психодиагностических методик
6. Тестовые нормы в психодиагностике
7. Задачи организационной диагностики
8. Виды, этапы, инструменты диагностики организации
9. Представление результатов организационной диагностики
10. Основные принципы психологического анализа деятельности
11. Профессиография
12. Методические приемы психологического анализа деятельности

13. Процедура обоснования профессиональных требований
14. Психологическая классификация профессий
15. Психологические особенности профессиональной деятельности
16. Психологическая система деятельности и профессиональная пригодность
17. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность
18. Диагностика профессионально важных качеств субъекта профессиональной деятельности
19. Процедуры профессионального отбора, подбора и аттестации персонала организации
20. Виды диагностических инструментов для получения данных и проведения процедур отбора, подбора и аттестации персонала организации
21. Виды адаптации субъекта к профессиональной деятельности и возможности их диагностики
22. Самоопределение: процесс и результат
23. Психологическая диагностика профессиональной направленности личности и пригодности к деятельности субъекта труда
24. Диагностика карьеры персонала и руководителей
25. Трудовая мотивация. Возможности диагностики личностных мотивов выполнения трудовой деятельности
26. Личностные смыслы и ценности. Ценностные регуляторы организационного поведения
27. Лидерские способности и возможности их диагностики
28. Типы руководства и их диагностика
29. Соотнесение лидерских способностей и типа руководства
30. Диагностика профессионального стресса и его проявлений
31. Профессиональное выгорание и синдром эмоционального выгорания личности субъектов труда (агрессивность, враждебность, немотивированная тревожность и т.п.)

32. Диагностика эффективности коммуникационных каналов в организации

33. Диагностика коммуникативной культуры субъектов труда

34. Организационные конфликты и их детерминанты

35. Социально-психологические характеристики малой группы

36. Диагностика психологического климата организации

37. Исследование ценностно-ориентационного единства коллектива организации

38. Диагностика культуры организации

39. Диагностика организационного развития, изменений и нововведений в организации

40. Качество трудовой жизни

## **VII. Материально-техническое обеспечение**

Лекционная аудитория, оснащенная мультимедийной техникой, компьютерный класс.

## **VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины**

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Обновление титульного листа Актуализированы цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями. Обновлено содержание дисциплины в соответствии с профессиональным стандартом. Согласовано количество часов и форм учебных занятий в соответствии с учебным планом и новым профессиональным стандартом.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.

2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины и соответствующие виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
3.	III. Образовательные технологии	Проведена ревизия используемых технологий с учетом содержания новой литературы и профессионального стандарта.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Проведена ревизия оценочных материалов для проведения текущей и промежуточной аттестации.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Проведена ревизия методических материалов по дисциплине	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.