

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»  
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель образовательной программы  
кандидат экономических наук, доцент  
\_\_\_\_\_ О.Н. Сошина  
«15» апреля 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОДИАГНОСТИКЕ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ**

основной профессиональной образовательной программы  
«Организационная психология и HR-менеджмент»  
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: старший преподаватель Тютюнник Евгения Ивановна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол.наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

**Санкт-Петербург**

**2023**

## **РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины**

### **1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **АКАДЕМИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

**Цель изучения дисциплины:** практическое ознакомление обучающихся с современными психодиагностическими методиками, применяемыми для решения задач HR-менеджмента.

**Задачи дисциплины:**

- 1) сформировать у обучающихся представление о психодиагностическом обследовании и условиях его проведения;
- 2) научить ориентироваться во всем многообразии психодиагностических методов, уметь производить обоснованный выбор методик в соответствии с конкретными практическими задачами;
- 3) выработать умение оценивать качество психодиагностической методики;
- 4) выработать навыки самостоятельного проведения психодиагностического обследования;
- 5) выработать умения формулировать психодиагностические заключения.

**Содержание дисциплины:**

Психодиагностика в решении задач HR-менеджмента. Виды методик и их психометрическая проверка.

Психодиагностический процесс и его планирование. Этические принципы работы психодиагноста.

Методы диагностики общих и специальных способностей

Методы диагностики личностных свойств

Методы диагностики ценностно-мотивационных особенностей личности и психических состояний.

Методы психологической оценки трудового коллектива организации

### **1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине**

**Цель<sup>1</sup>:** практическое ознакомление обучающихся с современными психодиагностическими методиками, применяемыми для решения задач HR-менеджмента.

**Задачи<sup>2</sup>:**

- сформировать у обучающихся представление о психодиагностическом обследовании и условиях его проведения;
- научить ориентироваться во всем многообразии психодиагностических методов, уметь производить обоснованный выбор методик в соответствии с конкретными практическими задачами;
- выработать умение оценивать качество психодиагностической методики;
- выработать навыки самостоятельного проведения психодиагностического обследования;
- выработать умения формулировать психодиагностические заключения.

### **1.3. Язык обучения**

Язык обучения – русский.

### **1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических**

<sup>1</sup> Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

<sup>2</sup> Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объём дисциплины			Объём в академических часах								Промежуточная аттестация
	в зач.ед.	в аст-рон. часах	в академ. часах	Объём самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	36	36	34	12	22				2

\*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

\*\*В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

### 1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-5. Способен проводить исследования психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность персонала организации в целях разработки мероприятий по улучшению условий труда и повышения эффективности работы.	<p>ИПК 5.1 Анализирует содержание, структуру, основные методы и специфические особенности реализации научно-исследовательской деятельности в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.</p> <p>ИПК-5.2 Осуществляет адекватный выбор качественных и количественных методов психологического исследования факторов, обуславливающих эффективность трудовой деятельности персонала организации.</p>	<p><b>На уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает основные виды методов диагностики.</li> <li>- Знает критерии оценки надежности и валидности методик.</li> <li>- Ориентирован в психодиагностических методиках, помогающих решать задачи HR-менеджмента.</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Умеет выбирать адекватные поставленной задаче психодиагностические методики.</li> <li>- Умеет работать с психодиагностическими методиками, подобными рассмотренным на занятиях.</li> </ul> <p><b>На уровне навыков:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Владеет навыками ведения протоколов обследования сотрудников и коллективов организации.</li> <li>- Владеет навыками обработки и интерпретации результатов обследования.</li> </ul>

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-6. Способен участвовать в эмпирических исследованиях по определению влияния условий труда на психологическое состояние персонала организации.	<p>ИПК 6.1 Модифицирует, адаптирует существующие и создает новые методики эмпирической научной деятельности в сфере организационной психологии и HR-менеджмента с использованием современных информационных технологий.</p> <p>ИПК 6.2 Применяет технологии эмпирических исследований, направленных на выявление закономерностей влияния условий труда на психологическое состояние персонала организации и эффективность трудовой деятельности.</p>	<p><b>На уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Знает процедуры получения и описания эмпирических данных.</li> <li>- Знает стандартные способы представления, обработки и анализа результатов;</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Умеет оценить психометрический статус психодиагностической методики.</li> </ul> <p><b>На уровне навыков:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Владеет навыками ведения протоколов обследования сотрудников и коллективов организации.</li> <li>- Владеет навыками обработки и интерпретации результатов обследования.</li> </ul>

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Психодиагностика в решении задач HR-менеджмента. Виды методик и их психометрическая проверка.	6	4	-	-	2	-
Тема 2	Психодиагностический процесс и его планирование. Этические принципы работы психодиагноста.	6	4	-	-	2	-
Тема 3	Методы диагностики общих и специальных способностей	8	-	4	-	4	-
Тема 4	Методы диагностики личностных свойств	28	4	8	-	16	-
Тема 5	Методы диагностики ценностно-мотивационных	14	-	6	-	8	-

	особенностей личности и психических состояний						
Тема 6	Методы психологической оценки трудового коллектива организации	8	-	4	-	4	-
	<b>Контроль самостоятельной работы</b>						
	<b>Промежуточная аттестация</b>	2					<b>Зачет</b>
	<b>Контроль</b>						
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>22</b>		<b>36</b>	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

### **Образовательные технологии**

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и практическими занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

## **2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины**

**Тема 1. Психодиагностика в решении задач HR-менеджмента. Типы психодиагностических методик и их психометрическая проверка.**

Возможности психодиагностики в решении задач HR-менеджмента: отбор и подбор персонала, ориентация и оценка персонала и трудовых коллективов. Понятие о профессиограмме и психограмме. Профессионально значимые качества личности.

Основные понятия психодиагностики: тест, опросник, диагностические признаки, диагностические категории, диагностический вывод, норма в психодиагностике, психологический диагноз.

Типы диагностических методик. Мало формализованные и высоко формализованные методики. Предметная классификация методик. Операциональная классификация методик.

Психометрия. Психометрические требования к психодиагностическим методикам. Формальные критерии стандартизации как условия эффективности психодиагностических методик. Надежность как устойчивость к воздействию различного рода помех. Валидность как комплексное свидетельство соответствия теста измеряемой области. Типы валидности: содержательная, конструктивная и критериальная. Адаптация методик. Тестовые нормы и проверка их репрезентативности. Виды диагностических норм. Статистические нормы. Критериальные нормы. Критерии оценки качества психодиагностических методик. Карточка психодиагностической методики.

## **Тема 2. Психодиагностический процесс и его планирование. Этические принципы работы психодиагноста.**

Диагностический процесс как процедура, необходимая для ответа на запрос или для решения проблемы. Этапы психодиагностического процесса. Понятие психодиагностической задачи. Типы психодиагностических ситуаций. Психодиагностическая задача и комплектование психодиагностических батарей. Принципы выбора психодиагностических методик.

Психологический диагноз, его разновидности и структура. Принципы построения комплексного психологического портрета личности. Ошибки в постановке психологического диагноза.

Социально-психологические основания этического кодекса психолога–диагноста. Уровень квалификации специалистов. Принцип личной ответственности. Принцип профессиональной тайны. Принцип обеспечения прав личности. Принцип объективности. Принцип конфиденциальности. Принцип психопрофилактического изложения результатов.

## **Тема 3. Методы диагностики общих и специальных способностей.**

Способности их виды: общие и специальные. Интеллект как индивидуально–личностная система познавательных функций. Виды интеллекта: вербальный и невербальный интеллект, академический, практический и социальный интеллект, эмоциональный интеллект. Понятие флюидного интеллекта. Культурно-независимый тест интеллекта Р. Кеттелла. Тест «Стандартные прогрессивные матрицы» Дж. Равенна. Тест социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра. Профессиональные интеллектуальные способности. Опросник оценки эмоционального интеллекта Д.В. Люсина. Тест технического мышления Дж. К. Беннета. Краткий отборочный тест (КОТ).

## **Тема 4. Методы диагностики личностных свойств.**

Проблема целостной и интегрированной диагностики личности. Понятие о психологической структуре личности: направленность, способности, темперамент, характер, самосознание. Теория черт, теория типов и теория инстанций при описании личности. Концепция Bigfive

(«большой пятерки»).

Введение в теории темперамента. Концепция темперамента В.М. Русалова. Опросник формально-динамических характеристик поведения ОФДСП. Теория личности Г. Айзенка. Опросник Личностный профиль по Айзенку.

16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла. Концепция «Большой пятерки». Пятифакторный опросник МакКрае и Коста. Калифорнийский психологический опросник Гоуха. Метод диагностики межличностных отношения – тест Лири.

Тест «Уровень субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, Е.А. Глынкиной, Л.М. Эткинда. Тест-опросник определения психологических свойств независимых волевых качеств человека Ю.Т. Глазунова, К.Р. Сидорова, М.Н. Муриной.

### **Тема 5. Методы диагностики ценностно-мотивационных особенностей личности и психических состояний**

Методические приемы диагностики ценностно-мотивационных особенностей: стандартизованные (прямые) и индивидуализированные (косвенные, проективные).

Методы диагностики мотивации сотрудников организации: оценка мотивации организационного поведения по Герцбергу, тест-опросник «Анкета для определения типа трудовой мотивации работника», опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францевой, методика «Изучение мотивационного профиля личности» Ш. Ричи и П. Мартина, опросник «Диагностика рабочей мотивации» (ДРМ) Р. Хакмана и Г. Олдхэма в адаптации И.Н. Бондаренко как метод диагностики интринсивной рабочей мотивации.

Методы диагностики ценностно-ориентационной сферы сотрудников организации: опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, опросник «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП), опросник «Ценностные ориентации руководителя» (ЦОР).

Аппаратурные и бланковые методики диагностики психических состояний. Тест Э.Ландольта. Тест М.Люшера как метод диагностики состояний. Профессиональное выгорание и методы его диагностики: опросник К. Маслач и С. Джексона, опросник В.В. Бойко.

### **Тема 6. Методы психологической оценки трудового коллектива организации.**

Трудовой коллектив как объект психодиагностики, его основные характеристики. Определение деятельностной эффективности организации В.Зигерта и Л.Ланга. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина. Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева. Методика оценки удовлетворенности персонала О. Кулагина. Методика измерения лояльности персонала С.С. Баранской. Методика измерения лояльного отношения сотрудника к организации Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой.

### **2.3. Описание занятий семинарского типа**

#### **Практическое занятие 1 по теме 3. Методы диагностики общих и специальных способностей.**

**Цель:** формирование умений и навыков работы с диагностическими методиками.

**Понятийный аппарат:** интеллект, флюидный интеллект, социальный интеллект, вербальный интеллект, невербальный интеллект.

**Задания:**

1. Знакомство и практическая работа с культурно-независимым тестом интеллекта Р. Кеттелла.
2. Знакомство и практическая работа с тестом Дж. Гилфорда и М. Салливена.
3. Знакомство и практическая работа с тестом Р. Амтхауэра.

#### **Практическое занятие 2 по теме 4. Методы диагностики личностных свойств.**

**Цель:** формирование умений и навыков работы с диагностическими методиками.

**Понятийный аппарат:** темперамент, экстраверсия, интроверсия, нейротизм, психотизм, эргичность, экстернальность, интернальность.

**Задания:**

1. Знакомство и практическая работа с методикой Личностный профиль по Айзенку.
2. Знакомство и практическая работа с опросником формально-динамических характеристик поведения Я. Стреляу (ОФДХП).
3. Знакомство и практическая работа с тестом УСК.

#### **Практическое занятие 3 по теме 4. Методы диагностики личностных свойств.**

**Цель:** формирование умений и навыков работы с диагностическими методиками.

**Понятийный аппарат:** черта личности, теории черт, «большая пятерка».

**Задания:**

1. Знакомство и практическая работа с Калифорнийским психологическим опросником Гоуха.
2. Знакомство с тестом МакКрае и Коста «Большая пятерка».
3. Знакомство и практическая работа с методом диагностики межличностных отношений – тестом Лири.

#### **Практическое занятие 4 по теме 5. Методы диагностики ценностно-мотивационных особенностей личности и психических состояний**

**Цель:** формирование умений и навыков работы с диагностическими методиками.

**Понятийный аппарат:** мотив, интринсивная рабочая мотивация, ценностные ориентации, психическое состояние, психоэмоциональное напряжение, профессиональное выгорание.

**Задания:**



1. Знакомство и практическая работа с методикой «Оценка мотивации организационного поведения» по Герцбергу.
2. Знакомство и практическая работа с опросником «Диагностика рабочей мотивации» (ДРМ) Р. Хакмана и Г. Олдхэма в адаптации И.Н. Бондаренко как методом диагностики интринсивной рабочей мотивации.
3. Знакомство и практическая работа с опросником «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП).
4. Знакомство и практическая работа с опросником «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона.

**Практическое занятие 5 по теме 6. Методы психологической оценки трудового коллектива организации.**

**Цель:** формирование умений и навыков работы с диагностическими методиками.

**Понятийный аппарат:** организационная парадигма, удовлетворенность трудом, лояльность.

**Задания:**

1. Знакомство и практическая работа с методикой «Определение деятельностной эффективности организации» В.Зигерта и Л.Ланга.
2. Знакомство и практическая работа с опросником «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина.
3. Знакомство и практическая работа с методикой определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева.
4. Знакомство и практическая работа с методикой измерения лояльности персонала С.С. Баранской.

**2.4. Описание занятий в интерактивных формах**

**Интерактивное занятие по теме 3. Методы диагностики общих и специальных способностей.**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *тренинговых упражнений* как метод активного обучения, направленный на развитие навыков, компетенций и социальных установок, основанный не только на получении новой информации, но и применении полученных знаний на практике.

Студентам предлагаются протоколы обследования других людей по изучаемым на данном занятии методикам. Задание – обработать протоколы и написать заключения.

**Интерактивное занятие по теме 4. Методы диагностики личностных свойств.**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *тренинговых упражнений* как метод активного обучения, направленный на развитие навыков, компетенций и социальных установок, основанный не только на получении новой информации, но и применении полученных знаний на практике.

Студентам предлагаются протоколы обследования других людей по изучаемым на данном занятии методикам. Задание – обработать протоколы и написать заключения.

#### **Интерактивное занятие по теме 5. Методы диагностики ценностно-мотивационных особенностей личности и психических состояний**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *тренинговых упражнений* как метод активного обучения, направленный на развитие навыков, компетенций и социальных установок, основанный не только на получении новой информации, но и применении полученных знаний на практике.

Студентам предлагаются протоколы обследования других людей по изучаемым на данном занятии методикам. Задание – обработать протоколы и написать заключения.

#### **Интерактивное занятие по теме 6. Методы психологической оценки трудового коллектива организации.**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика *тренинговых упражнений* как метод активного обучения, направленный на развитие навыков, компетенций и социальных установок, основанный не только на получении новой информации, но и применении полученных знаний на практике.

Студентам предлагаются протоколы обследования других людей по изучаемым на данном занятии методикам. Задание – обработать протоколы и написать заключения.

### **2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций**

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

### **2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории обучающихся</b>	<b>Формы</b>
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<b>Категории обучающихся</b>	<b>Виды оценочных средств</b>	<b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b>
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

## **2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Теоретико-методологической основой данного курса выступают предметные области психологии, изучающей то или иное конкретное явление. Психодиагностика связана с общей, социальной и дифференциальной психологиями; частная психодиагностика – с медицинской, возрастной, консультативной, клинической, труда и другими областями психологии. Кроме этого, очень

важны дифференциальная психометрика как наука, обосновывающая и разрабатывающая измерительные диагностические методы, а также практика применения психологического знания, в которой выдвигаются психодиагностические задачи и обосновываются выделение переменных, выступающих как объекты психодиагностики. Психодиагностика опирается на основные принципы психологии: принцип отражения, принцип развития, принцип диалектической связи сущности и явления, принцип единства сознания и деятельности, личностный принцип.

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: метод, методика, тест, стандартизация, надёжность, валидность, адаптация, норма, репрезентативность тестовых норм, психологический диагноз, профессионально-этические нормы психодиагностики.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Основная цель изучения дисциплины «Практикум по психодиагностике» - формирование у студентов общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих проводить психодиагностическое обследование людей или их групп в соответствии со стоящими перед специалистом-психологом задачами.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины (психодиагностики).

## **2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Кабинет экспериментальной психологии и специальной техники, учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

Используемое оборудование: комплекты специализированной мебели, психодиагностические методики, учебное оборудование и средства индивидуальной защиты, учебное оборудование для оказания первой медицинской помощи, мультимедийное оборудование

с доступом к сети Интернет – проектор, компьютер с выходом в интернет, проекционный экран, аудиоусилитель, 4 колонки.

### **РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины**

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

#### **Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы**

Самостоятельная работа магистрантов в рамках дисциплины «Практикум по психодиагностике в HR-менеджменте» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы магистранты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- проведение самообследования и анализ его результатов.

Основная цель выполнения самостоятельной творческой работы — приобретение опыта работы с методиками и составления психологического диагноза. Задание на самостоятельную работу состоит из трех частей: первая часть – теоретическая по первым двум темам курса, вторая часть – практическая, в которой должны быть представлены результаты самодиагностики по изучаемым в курсе методикам, третья часть работы – практическая - содержит заполненные карточки на психодиагностические методики, о которых шла речь на занятиях по данной дисциплине.

Поэтому в процессе выполнения самостоятельной работы студенту рекомендуется, прежде всего, внимательно ознакомиться с методическими материалами по данной методике.

Необходимо изучить процедуру проведения методики и в соответствии с требованием стандартизации методик, тщательно её соблюсти, что повышает достоверность получаемой диагностической информации.

При обработке результатов по каждой методике необходимо пройти все этапы обработки,

предусмотренные в методических рекомендациях к данной методике: получение «сырых» оценок по всем шкалам, при необходимости перевод их в стандартизованные оценки, построение психологического профиля.

Интерпретация результатов делается на основе тех материалов, которые изложены в методических указаниях. Объем заключения по результатам может быть различным в зависимости от методики. Это может быть короткое заключение об уровне развития диагностируемого свойства, или более развернутая его характеристика с описанием поведенческих и деятельностных особенностей в зависимости от уровня развития диагностируемых свойств.

При наличии в методике нескольких шкал необходимо проводить анализ и интерпретацию не только по уровню развития свойств, но провести сравнительный анализ их друг с другом. При этом следует помнить о том, что корректное сравнение результатов по шкалам возможно лишь в том случае, если шкалы имеют одинаковую «длину».

### **Требования к структуре и оформлению самостоятельной работы.**

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте [www.psysocwork.ru](http://www.psysocwork.ru) раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).
2. Первая теоретическая часть работы – выполненные задания по 1-й и 2-й темам курса.
3. Вторая практическая часть работы – результаты самодиагностики по методикам (этот раздел составляют обработанные протоколы обследования по выбранным методикам с кратким заключением по каждой методике).
4. Третья практическая часть работы представляет собой набор 33 заполненных карточки на психодиагностические методики.

*Примечания:* 1. Стимульный материал методик и их описание приводить в работе не нужно.

2. Раздел 3 должен содержать оригинальные протоколы исследования по каждой методике.

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;



- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

### **3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана**

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 36 часов.

#### **Тема 1. Психодиагностика в решении задач HR-менеджмента. Типы психодиагностических методик и их психометрическая проверка.**

##### **Задания к теме:**

1. Опишите виды надежности методик и способы проверки их проверки.
2. Опишите типы валидности и основные пути их доказательства.

#### **Тема 2. Психодиагностический процесс и его планирование. Этические принципы работы психодиагноста.**

##### **Задание к теме:**

Опишите принципы выбора психодиагностических методик для проведения психодиагностического обследования в соответствии с задачами HR-менеджмента.

#### **Тема 3. Методы диагностики общих и специальных способностей.**

**Задания к теме:** по каждой методике провести самодиагностику, первичную и вторичную обработку результатов и по результатам диагностики написать заключение.

1. Культурно-независимый тест интеллекта Р. Кеттелла.
2. Тест социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена.
3. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.
4. Для каждой из 7 перечисленных методик заполнить карточку на методику: Культурно-независимый тест интеллекта Р. Кеттелла. Тест «Стандартные прогрессивные матрицы» Дж. Равенна. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра. Краткий отборочный тест (КОТ). Тест социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена. Опросник оценки эмоционального интеллекта Д.В. Любина. Тест технического мышления Дж. К. Беннета.

#### **Тема 4. Методы диагностики личностных свойств.**

**Задания к теме:** по каждой методике провести самодиагностику, первичную и вторичную обработку результатов и по результатам диагностики написать заключение.

1. Методика Личностный профиль по Айзенку.
2. Опросник формально-динамических характеристик поведения Я. Стреляу (ОФДХП).
3. Тест «Уровень субъективного контроля» (УСК).
4. Калифорнийский психологический опросник Гоуха.
5. Пятифакторный личностный опросник МакКрае и Коста «Большая пятерка».
6. Метод диагностики межличностных отношений – тестом Лири.

7. Для каждой из 8 перечисленных методик заполнить карточку на методику: Опросник формально-динамических характеристик поведения ОФДСП. Опросник Личностный профиль по Айзенку. 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла. Пятифакторный опросник МакКрае и Коста. Калифорнийский психологический опросник Гоуха. Метод диагностики межличностных отношения – тест Лири. Тест «Уровень субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, Е.А. Глынкиной, Л.М. Эткинда. Тест-опросник определения психологических свойств независимых волевых качеств человека Ю.Т. Глазунова, К.Р. Сидорова, М.Н. Муриной.

**Тема 5. Методы диагностики ценностно-мотивационных особенностей личности и психических состояний**

**Задания к теме:** по каждой методике провести самодиагностику, первичную и вторичную обработку результатов и по результатам диагностики написать заключение.

1. Методика «Оценка мотивации организационного поведения» по Герцбергу.
2. Опросник «Диагностика рабочей мотивации» (ДРМ) Р. Хакмана и Г. Олдхэма.
3. Опросник «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП).
4. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона.
5. Для каждой из 12 перечисленных методик заполнить карточку на методику: Опросник Оценка мотивации организационного поведения по Герцбергу. Тест-опросник «Анкета для определения типа трудовой мотивации работника». Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францевой. Методика «Изучение мотивационного профиля личности» Ш. Ричи и П. Мартина. Опросник «Диагностика рабочей мотивации» (ДРМ) Р. Хакмана и Г. Олдхэма в адаптации И.Н. Бондаренко. Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна. Опросник «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП). Опросник «Ценностные ориентации руководителя» (ЦОР). Тест Э.Ландольта. Тест М.Люшера как метод диагностики состояний. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона. Опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко.

**Тема 6. Методы психологической оценки трудового коллектива организации.**

**Задания к теме:** по каждой методике провести самодиагностику, первичную и вторичную обработку результатов и по результатам диагностики написать заключение.

1. Методика «Определение деятельностной эффективности организации» В.Зигерта и Л.Ланга.
2. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина.
3. Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева.
4. Опросник «Измерение лояльности персонала» С.С. Баранской.
5. Для каждой из 6 перечисленных методик заполнить карточку на методику: Определение деятельностной эффективности организации В.Зигерта и Л.Ланга. Опросник «Шкалы организаци-

онных парадигм» Л.Л. Константина. Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Ба-  
трашева. Методика оценки удовлетворенности персонала О. Кулагина. Методика измерения ло-  
яльности персонала С.С. Баранской. Методика измерения лояльного отношения сотрудника к ор-  
ганизации Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой.

### **3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы**

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттеста-  
ции учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляю-  
щие достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляю-  
щие - в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в достаточном объеме, все состав-  
ляющие работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, но не в полном объеме (не менее  
75% заданий), все работы в среднем соответствуют оценке не ниже «удовлетворительно»;
- 0 баллов – самостоятельная работа либо не выполнена, либо выполнена не в срок, либо не  
в полном объеме, все составляющие работы не соответствуют положительной оценке.

## **РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств**

### **4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения**

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубеж-  
ный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме экзамена по  
дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования  
компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

### **Шкала оценивания<sup>3</sup> для зачета**

Результаты успешной сдачи зачета аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«ЗАЧТЕНО» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерностей учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«НЕ ЗАЧТЕНО» выставляется в случае, если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

## **4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины**

<b>Номер темы</b>	<b>Название темы</b>	<b>Код изучаемой компетенции</b>
Тема 1	Психодиагностика в решении задач HR-менеджмента. Виды методик и их психометрическая проверка.	ПК-5, ПК-6
Тема 2	Психодиагностический процесс и его планирование. Этические принципы работы психодиагноста.	ПК-5, ПК-6
Тема 3	Методы диагностики общих и специальных способностей	ПК-5, ПК-6
Тема 4	Методы диагностики личностных свойств	ПК-5, ПК-6
Тема 5	Методы диагностики ценностно-мотивационных особенностей личности и психических состояний.	ПК-5, ПК-6
Тема 6	Методы психологической оценки трудового коллектива организации	ПК-5, ПК-6

## **4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)**

Основными документами, регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

<sup>3</sup> Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

По дисциплине «Практикум по психодиагностике в HR-менеджменте» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

**Текущий контроль** проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной дисциплине определяется преподавателем и доводится до сведения студентов на первом занятии по дисциплине.

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме **75% от общего числа занятий**.

**Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости)** – задания или иные варианты контроля успеваемости обучающихся, проводимые преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме собеседования.

Рубежный контроль проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

***Примеры вопросов для собеседования:***

1. Назначение методики ....
2. Стимульный материал методики ...
3. Особенности проведения методики ...
4. Контингент обследуемых ...
5. Процедура обработки результатов ...
6. Вид норм, используемых в методике ...
7. Особенности интерпретации результатов ...

**Промежуточная (итоговая) аттестация** по дисциплине «Практикум по психодиагностике в HR-менеджменте» предусмотрена в форме зачета в 6 семестре. Допуск к зачету осуществляется на основании выполнения самостоятельной работы (сдача работы за 2 недели до начала зачетно-экзаменационной сессии).

Зачет проводится в форме устного ответа на вопросы с учетом результатов оценки учебной работы студентов по балльно-рейтинговой системе.

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;

- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Каждый студент в результате жеребьевки получает один из теоретических вопросов, который должен раскрыть письменно и представить устно. А также практическое задание, связанное с выбором метода, применимого в конкретной ситуации, предложением подхода, стратегии и тактики профилактики конфликтов в социальных учреждениях.

#### **4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

##### **Примерные вопросы к зачету**

1. Методические подходы, реализуемые в психодиагностических методиках, и типы психодиагностических методик.
2. Стандартизация психодиагностических методик.
3. Надежность психодиагностической методики и способы проверки её проверки.
4. Валидность психодиагностической методики и основные пути её доказательства.
5. Адаптация психодиагностической методики.
6. Опишите принципы выбора психодиагностических методик для проведения психодиагностического обследования в соответствии с задачами HR-менеджмента.
7. Этические принципы психодиагностики.
8. Культурно-независимый тест интеллекта Р. Кеттелла.
9. Тест социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена.
10. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.
11. Методика Личностный профиль по Айзенку.
12. Опросник формально-динамических характеристик поведения Я. Стреляу (ОФДХП).
13. Тест «Уровень субъективного контроля» (УСК).
14. Калифорнийский психологический опросник Гоуха.
15. Пятифакторный личностный опросник МакКрае и Коста «Большая пятерка».
16. Метод диагностики межличностных отношений – тестом Лири.
17. Методика «Оценка мотивации организационного поведения» по Герцбергу.

18. Опросник «Диагностика рабочей мотивации» (ДРМ) Р. Хакмана и Г. Олдхэма.
19. Опросник «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП).
20. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона.
21. Методика «Определение деятельностной эффективности организации» В.Зигерта и Л.Ланга.
22. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина.
23. Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева.
24. Опросник «Измерение лояльности персонала» С.С. Баранской.

**Типовые тестовые задания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (примерный вариант):**

**1. Культурно-независимый тест Кеттелла позволяет выявить ...**

- 1) интеллектуальный потенциал человека
- 2) личностные свойства
- 3) особенности поведения в стрессе

**2. В методике Личностный профиль по Айзенку ответы респондента обрабатываются по ... шкалам? Укажите количество шкал в методике.**

- 1) двум
- 2) трем
- 3) четырем

**3. Какой из перечисленных факторов может приводить к снижению показателей интеллектуальных тестов?**

- 1) высокая потребность в самореализации
- 2) высокий уровень тревоги
- 3) высокий уровень внимания

**4. Опросник УСК является адаптированным вариантом ...**

- 1) самооценочной шкалы Ч. Спилбергера на тревожность
- 2) методики «Q-сортировка» на зависимость–независимость
- 3) шкалы Д. Роттера на экстернальность–интернальность

**5. Какая методика разработана в русле концепции Большой пятерки?**

- 1) Опросник МакКрае и Коста
- 2) Опросник Кеттелла
- 3) Опросник Келлермана, Плутчека, Конте  
Опросник Олдхэма и Моррис

## РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

1. **Валидность** — это комплексная характеристика методики, включающая, с одной стороны, сведения о том, пригодна ли методика для измерения того, для чего она была создана, а с другой стороны, какова ее действенность, эффективность, практическая полезность. Основные типы валидности: *содержательная, конструктивная, критериальная*. Основные виды валидности: *логическая, конвергентная, дивергентная, текущая, прогностическая, ретроспективная*.
2. **Выборка стандартизации** — это большая репрезентативная выборка того типа, для которой данная методика предназначена и на которой проводится исследования с целью определения среднего уровня выполнения и его относительной вариативности выше и ниже среднего уровня.
3. **Диагностические категории** ("латентные переменные", "диагностические факторы") — это те психические свойства, которые скрыты от непосредственного наблюдения.
4. **Диагностические признаки** — это те особенности поведения, деятельности и состояний человека, которые можно непосредственно наблюдать и регистрировать.
5. **Диагностический вывод** — это переход от наблюдаемых признаков к уровню скрытых категорий.
6. **Ипсативная норма** — это результат сравнения относительных различий по шкалам внутри результатов, полученных от данного конкретного испытуемого.
7. **Интеллект** — общая способность к познанию и решению проблем, определяющая успешность любой деятельности и лежащая в основе других способностей или общая способность решать задачи адаптации.
8. **Интернальность** — склонность человека принимать ответственность за всё, происходящее в его жизни на себя. **Экстернальность** — склонность человека приписывать причины происходящего внешним факторам (окружающей среде, судьбе или случаю) причины происходящего внешним факторам (окружающей среде, судьбе или случаю).
9. **Интроверсия** — комплексное свойство (комплекс черт) личности, стандартно описываемое как склонность избегать социальных контактов (некоммуникабельность, необщительность), стремление к уединению, ориентация не на внешний, а на внутренний мир (чувств, мыслей, образов). **Экстраверсия** — комплексное свойство (комплекс черт) личности, стандартно описываемое как склонность к широким разнообразным социальным контактам (коммуникабельность, общительность, разговорчивость), ориентация не на внутренний, а на внешний мир.



10. **Межличностные отношения** — субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.
11. **Надежность** — это относительное постоянство, устойчивость, согласованность результатов теста при воздействии различного рода внешних и внутренних помех. Основные показатели надежности (по К. М. Гуревичу): *коэффициент надежности* (характеризует измерительный инструмент), *коэффициент стабильности* (характеризует стабильность измеряемого свойства), *коэффициент константности* (оценивает влияние личности экспериментатора).
12. **Нейротизм** — эмоциональная неуравновешенность.
13. **Мотив** — «опредмеченная потребность», то есть побуждения к деятельности удовлетворяющей потребности, желания.
14. **Объект психодиагностики** — психологические особенности человека (навыки, умения, общие и специальные способности, особенности психических процессов, состояний, мотивы, потребности, интересы, черты личности и т.д.).
15. **Объективный подход** — диагностика производится на основе анализа результатов конкретной строго определенной деятельности, иногда процесса выполнения этой деятельности.
16. **Предмет психодиагностики** — методы распознавания индивидуальных психологических особенностей человека.
17. **Проективный подход** — диагностика производится на основе анализа результатов деятельности с внешне нейтральным неопределенным стимульным материалом, который в силу своей слабой структурированности становится объектом проекции.
18. **Психодиагностическая задача** — адекватный выбор психодиагностических методик для ответа на вопрос о причинах, обусловивших определенное состояние объекта психодиагностики, оцениваемых с точки зрения нормы.
19. **Психологический диагноз** — конечный результат деятельности психолога, направленный на выяснение сущности индивидуально-психологических особенностей личности с целью оценки их актуального состояния, прогноза дальнейшего развития и разработки рекомендаций, определяемых задачами *психодиагностического обследования*.
20. **Психотизм** — несоблюдение человеком норм и требований социума.
21. **Потребность** — состояние индивида, создаваемое испытываемой нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности.
22. **Психическое состояние** — целостная характеристика психической деятельности за определенный период времени, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности.

23. **Социокультурный норматив** — это уровень свойства, который явно или неявно считается в обществе необходимым.
24. **Способности** — индивидуально-психологические особенности, определяющие успешность выполнения деятельности или ряда деятельностей, не сводящиеся к знаниям и навыкам и обуславливающие быстроту и легкость их приобретения.
25. **Стандартизация** — это единообразие процедуры проведения и оценки выполнения теста. Стандартизация процедуры эксперимента подразумевает унификацию инструкций, стимульного материала, бланков обследования, способов регистрации результатов, условий проведения обследования.
26. **Статистическая норма** — это средний диапазон значений на шкале измеряемого свойства (область, прилегающая к центральной линии на профиле). Нормой здесь считается близость значения свойства к тому уровню, который характеризует статистически среднего индивида. При нормальном распределении статистическая норма описывается как среднее арифметическое значение плюс/минус стандартное отклонение.
27. **Темперамент** — закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности, характеризующих различные стороны динамики психической деятельности и поведения (проявляются в энергетическом уровне и во временных параметрах реакций).
28. **Тест в психодиагностике** — это стандартизованные и обычно краткие, ограниченные во времени испытания, предназначенные для установления количественных и качественных индивидуально-психологических различий между людьми.
29. **Характер** — индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах, который отражает типичные для данного человека отношения к основным сферам жизнедеятельности.
30. **Ценностные ориентации** — субъективное отношение человека к предмету (его значимость для человека) в процессе его жизнедеятельности. Они представляют собой обобщенные представления о благах и приемлемых способах их достижения, основываясь на которые человек делает осознанный выбор.
31. **Черта личности** — устойчивая предрасположенность (диспозиция) к определенному поведению. В самом общем смысле понятие черта личности сближается с универсальным понятием "психическое свойство", но используется для обозначения более глобальных (т.е. проявляющихся в широком классе ситуаций) и устойчивых особенностей поведения.

**РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины****6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6
<b>Основная литература</b>							
1	Васильева, И. В. Психодиагностика персонала: учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/495640">https://urait.ru/bcode/495640</a> (дата обращения: 13.10.2022).	+	+	+	+	+	+
2	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: <a href="https://urait.ru/bcode/495662">https://urait.ru/bcode/495662</a> (дата обращения: 13.10.2022).	+	+	+	+	+	+
<b>Дополнительная литература</b>							
1	Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. Практикум / Н. Е. Водопьянова. - Санкт-: Питер, 2009. - 336 с.: ил. - URL: <a href="https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=21596">https://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=21596</a> (дата обращения: 13.10.2022).					+	
2	Елбаев Ю. А. Психологическая диагностика в силовых структурах: учебное пособие для вузов / Ю. А. Елбаев, В. Е. Петров. - Электрон. дан.col. - Москва: Юрайт, 2022. - 330 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496764">https://urait.ru/bcode/496764</a> .			+	+	+	+
3	Психодиагностика персонала. Методики и тесты: в 2-х т. / ред. Д. Я. Райгородский. - Самара: Бахрах-М, 2007 - Т. 1 и Т.2	+	+	+	+	+	+
4	Шингаев С. М. Психология профессионального здоровья руководителя: теория, методология, практика: учебное пособие / С. М. Шингаев, Г. С. Никифоров, Н. Е. Водопьянова; ред. Г. С. Никифоров. - Санкт-Петербург: СПбГУ, 2020. - 156 с.	+	+	+	+	+	+

**6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://psyjournals.ru/?ysclid=174rq3hxpc691673853>

### 6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

ВСЕ ТЕСТЫ.ru. Все профессиональные психологические тесты. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vsetesti.ru>. (дата обращения: 13.10.2022). – Загл. с экрана.

Лаборатория «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ht.ru>. (дата обращения: 13.10.2022). – Загл. с экрана.

Практический психолог. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://http://www.practic.childpsy.ru>. (дата обращения: 13.10.2022). – Загл. с экрана.

СОЮЗ ПСИХОДИАГНОСТИКИ: Психологический центр «ПсиХРОН», Лаборатория Психодиагностики ЮУрГУ, Кафедра Психодиагностики и консультирования ЮУрГУ, Центр сертифиОЦ «Психодиагностика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psytest4u.ru>. (дата обращения: 13.10.2022). – Загл. с экрана.

Энциклопедия психодиагностики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psylib.info>. (дата обращения: 13.10.2022). – Загл. с экрана.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=456](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456) (дата обращения: 13.10.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=435](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435) (дата обращения: 13.10.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://urait.ru/> (дата обращения: 13.10.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 13.10.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 13.10.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

P-PROFILE. Программный комплекс психологического тестирования. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.p-profile.ru> (дата обращения: 13.10.2022). – Загл. с экрана.

**Зарубежные ресурсы:**

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://link.springer.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

\_\_\_\_\_ Г.Л. Горохова  
(подпись, расшифровка)