

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОСТОЧНАЯ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКАЯ  
ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (Академия ВЭГУ)**

**ОДОБРЕНА**

Ученым советом Академии ВЭГУ  
(протокол от 15 июня 2023 г. , № 3)

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом ректора Академии  
ВЭГУ от 31.08. 2023 № 111/а

**Рабочая программа дисциплины  
Психодиагностика в организации**

**Кафедра:** Педагогики и психологии

**Основная образовательная программа:** 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология».

**1. Общая характеристика**

**1.1 Наименование**

Данная учебная дисциплина называется «Психодиагностика в организации», включена в Реестр автономных дидактических компонентов Академии ВЭГУ и реализуется в рамках ООП Академии ВЭГУ 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология», программа подготовки прикладной бакалавриат по заочной форме обучения, в т.ч. с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

**1.2 Цели реализации**

1.2.1 В результате освоения данной дисциплины обучающийся должен овладеть знаниями, умениями и навыками в рамках формирования следующих компетенции:

- способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);
- способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);
- способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

1.2.2 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен знать:

- принципы построения диагностических процедур, выявляющих профессиональные риски в различных видах деятельности;
- метод оценки и обработки результатов психодиагностического обследования.

1.2.3 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен уметь:

- выявлять, анализировать и оценивать ключевые организационно-управленческие и социально-психологические проблемы функционирования организации, ее подразделений и персонала;

- составлять программы диагностики для различных видов запросов реальных организаций.

1.2.4 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен владеть:

- навыками проведения деловой оценки и построения психологического портрета кандидата, сотрудника и коллектива организации;

- навыки разработки предложений по развитию персонала, совершенствованию структуры и методов управления организацией;

- определять диагностические параметры, подбирать методики под конкретные общие и частные диагностические задачи.

### **1.3 Место в структуре ООП**

1.3.1 Данная дисциплина относится к блоку Вариативная часть Б1.В.04, вариативной части рабочего учебного плана и изучается на 7-8 семестрах (на 4 курсе) обучения.

1.3.2 Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с такими автономными дидактическими компонентами данной ООП как Прикладная психология, Психодиагностика, Консультативная психология, Психотерапия, Психология труда и организационная психология, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Психологические технологии в развитии организации, Психологическое консультирование организаций, Психология управления конфликтами в организации, Психологическая служба в организации, Психологические проблемы и кризисы деловых людей в организации, Психотехнологии бизнес-консультирования, Теоретико-прикладные аспекты психологии развития и коррекции личности в контексте организационной психологии, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика.

1.3.3 Изучению данной дисциплины должно предшествовать освоение обучающимся программы Прикладная психология, Психодиагностика, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

1.3.4 Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения обучения по программам Преддипломная практика.

### **1.4 Объем**

1.4.1 Общий объем данной дисциплины (трудоемкость учебной нагрузки обучающегося при освоении программы, включающая в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения) составляет 10 зачетных единиц или 360 академических часов вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации с использованием сетевой формы, реализации по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении.

1.4.2 Объемы учебной нагрузки обучающегося при освоении программы дисциплины по видам учебной деятельности составляют:

Виды учебной деятельности	Объем, в академических часах		
	по заочной форме обучения		по заочной форме с применением ЭО и ДОТ
Занятия лекционного типа	6		4
Занятия семинарского типа	18		-
Курсовое проектирование	3		3
Проектирование	2		-
Групповые консультации	-		-
Индивидуальная работа с обучающимся	2		18
Самостоятельная работа обучающегося	320		275
Аттестация	экзамен	9	60
	курсовая работа		
Всего	360		360

## 2. Структура и содержание

### 2.1 Содержание разделов и тем

Разделы и темы		Содержание (дидактические единицы)	Учебные занятия			
№ п/п	Наименование		заочная форма		заочная форма с применением ЭО и ДОТ	
			виды	Объем, академических часов	виды	Объем, академических часов
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в психодиагностику организации		Занятия лекционного типа	2	Занятия лекционного типа	2
			Занятия	10	Групповые	-

			семинарского типа		консультации	
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	8
			Самостоятельная работа обучающегося	160	Самостоятельная работа обучающегося	136
1.1	Понятие и сущность психодиагностики	Предмет. Объект. Методы профессиональной психодиагностики в организации.	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	3	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	34
1.2	Характер организации	Индивидуальность организации. Жизненный цикл организации. Теория психологических типов. Информационная трактовка психологических типов. Экстравертная и интровертная организация. Ощущающая и интуитивная организации. Мыслительная и чувствующая организации. Оценивающая и воспринимающая организации. Типологический код организации.	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	3	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	34
1.3	Коммуникация в организациях	Организационная коммуникация. Основные подходы и проблемы. Структура коммуникации. Значение мысли в коммуникации. Современные теории	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1

		коммуникации. Коммуникация как реальность значений и описания действительности. Значения и социальные роли. Скоординированное управление значениями. Символическое взаимодействие. Потребности в коммуникации. Культурный подход к организационной коммуникации. Познавательная модель коммуникации. Организационная коммуникация как система. Смысл в организационной коммуникации. Коммуникативная среда организаций. Коммуникация и культура. Внешняя коммуникация организаций. Реклама и продвижение. Человек в организации: основы организационного поведения. Взаимодействие в организации: групповые процессы.	Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	34
1.4	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя организации	Социальная организация как объект управления. Механизмы групповой динамики в организации. Феномены групповой жизнедеятельности. Распределение деловых ролей в организации. Коммуникационная структура организации. Слухи и меры противодействия им. Социометрия как основной метод диагностирования межличностных взаимо-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа	40	Самостоятельная работа	34

		отношений в организации. Особенности проведения референ- тометрии.	обучающегося		обучающегося	
<b>2</b>	Направления диагностической работы психолога в организации		<b>Занятия лекционного типа</b>	<b>4</b>	<b>Занятия лекционного типа</b>	<b>2</b>
			<b>Занятия семинарского типа</b>	<b>8</b>	<b>Групповые консультации</b>	<b>-</b>
			<b>Индивидуальная работа с обучающимся</b>	<b>2</b>	<b>Индивидуальная работа с обучающимся</b>	<b>10</b>
			<b>Самостоятельная работа обучающегося</b>	<b>160</b>	<b>Самостоятельная работа обучающегося</b>	<b>139</b>
2.1	Социально-психологический климат	Сущность социально-психологического климата. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	3
			Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	34
2.2	Корпоративная культура и организационная культура	Другие определения. Виды корпоративных культур по Д. Зонненфельду. Позитивные и негативные корпоративные культуры. Некоторые типы современной российской организационной культуры. Рационально-прагматическая концепция органи-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	2

		зационной культуры. Уровни культуры по Шейну. Артефакты. Провозглашаемые ценности. Базовые представления. Изменение организационной культуры.	Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	35
2.3	Мотивация и стимулирование персонала в организации	Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации. Виды стимулирования персонала в организации. Диагностика мотивации профессионального самосовершенствования сотрудника. Комплексная методика изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников. Диагностика мотивации личности.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	35
2.4	Психологические аспекты индивидуальной карьеры	Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Методика оценки карьерных ориентации Э. Шейна. Деловая карьера руководителя: планирование и реализация.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	3
			Самостоятельная работа обучающегося	40	Самостоятельная работа обучающегося	35

## 2.2 Перечень обеспечения СРС

При выполнении самостоятельной работы, обучающемуся предоставляется следующее учебно-методическое обеспечение:

- информационные ресурсы, перечисленные в разделе 4: Информационные ресурсы данной программы;
- материалы, размещенные в разделах Диск, Задачи, Обсуждение, Сообщение, Wiki, ПГ Психодиагностика в организации Кампуса ВЭГУ 24;
- электронные курсы, размещенные в вертикальном меню Кампуса ВЭГУ;
- материалы лекционных и практических занятий по дисциплинам бакалавриата 37.03.01 «Психология», направленности (профиля) «Психология труда и организационная психология»

### 3. Фонд оценочных средств

#### 3.1 Этапы формирования компетенций

Компетенция				
код	содержание	знания	умения	навыки
1	2	3	4	5
ПК-1	способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности	<u>Знать:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы построения диагностических процедур, выявляющих профессиональные риски в различных видах деятельности</li> </ul>	<u>Уметь:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять, анализировать и оценивать ключевые организационно-управленческие и социально-психологические проблемы функционирования организации, ее подразделений и персонала</li> </ul>	<u>Владеть:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения деловой оценки и построения психологического портрета кандидата, сотрудника и коллектива организации</li> </ul>
<b>Типовые контрольные задания</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Элементы организации;</li> <li>- Жизненные стадии и циклы развития организации;</li> <li>- Типы организационной культуры;</li> <li>- Психологические принципы управления организацией;</li> <li>- Основные направления диагностического исследования организации;</li> <li>- Научные и практические характеристики методов сбора информации;</li> <li>- Оценка готовности к развитию;</li> <li>- Анализ и оценка системы управления организацией;</li> <li>- Репрезентативность и информативность;</li> <li>- Методы сбора информации;</li> <li>- Кадровые процессы организации;</li> <li>- Общие и социально-психологические параметры диагностики кадровых процессов;</li> <li>- Основные методы исследования персонала;</li> <li>- Общие способности: батарея тестов общих способностей, специальные способности, интересы, профессиональные склонности;</li> <li>- Специфические особенности методического подхода к диагностике состояний;</li> <li>- Ожидания;</li> <li>- Межличностные отношения, конфликтность;</li> </ul>				



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура организации;</li> <li>- Межличностное взаимодействие;</li> <li>- Коммуникативные сети (виды и особенности);</li> <li>- Социально-психологический климат;</li> <li>- Уровень конфликтности, уровень социальной напряженности;</li> <li>- Стил ь управления;</li> <li>- Групповое обследование;</li> <li>- Диагностика групповой сплоченности;</li> <li>- Сплоченность, конформность.</li> </ul>			
ПК-3	<p>способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- метод оценки и обработки результатов психодиагностического обследования</li> </ul>	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять программы диагностики для различных видов запросов реальных организаций</li> </ul>	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыки разработки предложений по развитию персонала, совершенствованию структуры и методов управления организацией;</li> <li>- определять диагностические параметры, подбирать методики под конкретные общие и частные диагностические задачи</li> </ul>
<p><b>Типовые контрольные задания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации;</li> <li>- Методы реорганизации структуры организации;</li> <li>- Специфика социально-психологической диагностики организации;</li> <li>- Психологические проблемы организации;</li> <li>- Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы;</li> <li>- Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации;</li> <li>- Клиентский запрос и постановка диагностической задачи;</li> <li>- Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации;</li> <li>- Выбор адекватного инструментария исследования;</li> <li>- Правила организации исследования;</li> <li>- Этические аспекты проведения организационной диагностики;</li> <li>- Диагностика эффективности функционирования;</li> <li>- Проблемное поле организации;</li> <li>- Выявление преобладающего стиля управления организацией, определение типа управленческой команды, стилей руководства и разрешения конфликтов;</li> <li>- Использование метода фокус-группа для диагностики организации;</li> <li>- Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации;</li> <li>- Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования;</li> <li>- Принципы интерпретации результатов диагностики организации;</li> <li>- Проблема представления результатов диагностики;</li> <li>- Учет «системы соотнесения» заказчика;</li> <li>- Роль диагностических моделей;</li> <li>- Социально-психологическая оценка персонала;</li> <li>- Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагно-</li> </ul>				

	стика для развития; - Социально-психологические методики в системах личностной диагностики; - Групповое ситуационно-поведенческое тестирование; - Анализ кадрового потенциала управления предприятием; - Выявление групповой структуры; - Применение социометрических и коммуникометрических методик; - Диагностика социально-психологического климата коллектива, - Диагностика конфликтности подразделений; - Диагностика состояния организационной структуры; - Оценка компетентности и личностных качеств сотрудников; - Социально-психологические проблемы основных групп сотрудников в трудовом коллективе.			
ПК-14	- способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	<u><b>Знать:</b></u> - знать психологические методы и технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп, основные методологические подходы решения проблем, обеспечивающие повышение эффективности организационной деятельности	<u><b>Уметь:</b></u> - проводить работы с персоналом организации с целью выявления трудностей и проблемных ситуаций в их личностном росте и развитии, применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором». Анализировать и прогнозировать организационное поведение человека и группы; - эффективно использовать мотивационный потенциал персонала в организации	<u><b>Владеть:</b></u> - навыками диагностики, профилактики и разработки программ, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
<b>Типовые контрольные задания</b> - Кадровая политика организации; - Кадровое планирование: его основные задачи и виды; - Информация о персонале; - Анкетирование: процесс набора персонала; процесс отбора персонала; - Личность, индивидуально-психологические особенности личности; - Методы отбора персонала; - Оценка трудовой деятельности персонала (виды, функции и способы); - Профессиональные достижения и потенциал; - Мотивация к обучению. Специальные способности, психологические барьеры к обучению; - Ротация (перемещение) кадров в организации (виды, цели и способы); - Потребности. Мотивация и мотивирование (основные способы);				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Удовлетворенность работой;</li> <li>- Система ценностей;</li> <li>- Эффективность труда;</li> <li>- Адаптация персонала (цели, способы);</li> <li>- Критерии завершенности адаптации;</li> <li>- Психические состояния, их классификация;</li> <li>- Подготовка управленческих кадров (виды, способы, планирование);</li> <li>- Оценка уровня группового развития;</li> <li>- Специальные способности, мотивация достижения, планирование карьеры.</li> </ul>
--	--

### 3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания

3.2.1 Для оценивания компетенций обучающегося на этапе их формирования по результатам освоения программы данной дисциплины применяется четырехбалльная шкала оценивания (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»).

3.2.2 При применении технологий, использующих иные шкалы измерения (тестирование, балльно-рейтинговой, рейтинговой и т.д.), они для окончательного оформления переводятся в четырехбалльную шкалу по следующим параметрам: 90 и более процентов максимально-возможной суммы – «отлично», 70-89% - «хорошо», 50-69% - «удовлетворительно», менее 50 % - «неудовлетворительно».

3.2.3 При формировании оценки обучающегося используются следующие показатели и критерии оценивания результатов освоения программы данной дисциплины и соответствующего этапа формирования компетенций обучающегося:

Оценка	Критерий	Индикатор (показатель)
«отлично»	усвоение программы в полном объеме	задание выполнено без замечаний, полное и логически стройное изложение содержания при ответе или в отчете, тесное увязывание теории вопроса с практикой, отсутствие затруднений с объяснением всех аспектов выполнения задания, хорошее владение умениями и навыками по программе, знание монографической литературы, наличие умений самостоятельно обобщать и излагать материал
«хорошо»	твердое владение материалом в рамках программы	задание выполнено без существенных замечаний, грамотное изложение ответа (отчета), отсутствие существенных неточностей, правильное применение теоретических положений и владение необходимыми навыками при выполнении практических заданий
«удовлетворительно»	владение только основным материалом программы	задание в основном выполнено, допущение неточностей при правильном в основном ответе, нарушение последовательности в его изложении, неусвоение отдельных существенных деталей, наличие затруднений в выполнении практических заданий
«неудовлетворительно»	невладение значительной (и значимой) частью материала	задание не выполнено, допуск обучающимся при ответе принципиальных ошибок, большие затруднения при выполнении практических работ, ответ

	программы	свидетельствует об отсутствии знаний по предмету
--	-----------	--

3.2.4 Аттестация по данной дисциплине может осуществляться по балльно-рейтинговой системе (далее - БРС), которая представляет собой строго последовательное прохождение обучающимся контрольных (реперных, рубежных) точек (далее – КТ-1, КТ-2 и т.д.) с получением оценки за качество показанных результатов в виде определенной конечной суммы баллов. При этом используются следующие индикаторы начисления баллов.

3.2.4.1 Общее количество баллов БРС распределяется следующим образом:

- за прохождение предварительного этапа – 20 баллов;
- за прохождение первой контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение второй контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение третьей контрольной точки – до 20 баллов.

3.2.4.2 Перевод набранной суммы по итогам всей БРС в четырехбалльную шкалу оценивания осуществляется по следующим параметрам:

- 72 и более баллов – «отлично», 56-71 баллов - «хорошо», 40-55 баллов - «удовлетворительно», менее 40 баллов - «неудовлетворительно».

3.2.4.3 За прохождение предварительного этапа начисляется до 20 баллов пропорционально изученным обучающимся разделам лекционного материала и набранным при тестировании в самом представленном для изучения ресурсе количеству баллов.

3.2.4.4 Начисление баллов по рубежной аттестации по первой контрольной точке осуществляется в зависимости от результативности участия на вебинаре.

3.2.4.4.1 При он-лайн участии на вебинаре баллы начисляются по следующим критериям:

1) 5 баллов, если участие ограничилось только присутствием или одним нерезультативным действием (вопрос или выступление не соответствовали теме);

2) 10 баллов, если были два и более нерезультативных действия;

3) 15 баллов, если среди двух или более произведенных обучающимся действий как минимум одно было результативным (правильное изложение материала, точно заданный вопрос, аргументированная и объективная рецензия);

4) 20 баллов, если все произведенные обучающимся два и более действий были результативными.

3.2.4.4.2 При просмотре вебинара в записи и предоставлении обучающимся письменного отзыва о нем, определяются следующие степени и суммы баллов:

1) 5 баллов, если отзыв написан формально, малосодержательно, но свидетельствует о просмотре всего вебинара;

2) 10 баллов, если в отзыве достаточно аргументировано выделены позитивная (что понравилась, было понятно, интересно) и (или) негативная (что не понравилась, было непонятным, неинтересным) стороны вебинара;

3) 15 баллов, если в отзыве есть обоснованное, логичное сопоставление позитивных и негативных итогов занятия;

4) 20 баллов, если отзыв в дополнение к третьему уровню содержит существенные предложения по улучшению организации вебинара или аргументировано описывает проблему, сформировавшуюся по итогам вебинара.

3.2.4.5 При тестировании по второй контрольной точке, если тестовые задания имеют разные степени сложности, каждые 5% максимально-возможной суммы правильных ответов приравнивается одному баллу БРС.

При равной сложности всех тестовых заданий каждый правильный ответ приносит 1 балл БРС.

3.2.4.6 Творческая аттестационная работа оценивается по шестибалльной шкале (0 баллов – отсутствует, 1 балл – имеется, но абсолютно не соответствует заданию и (или) дисциплине, 2 балла – в большей части не соответствует заданию (дисциплине), хотя есть определенное приближение к сути задания (дисциплины), 3 балла – суть задания выявлена, но неполно, 4 балла – имеются только отдельные неточности, 5 – нет претензий к исполнению) по следующим направлениям:

- определение и фиксация проблемы;
- формулирование ответа (рабочей гипотезы);
- аргументы и иллюстрации в пользу ответа (рабочей гипотезы);
- использование концептуального и понятийного аппарата дисциплины.

Сумма набранных баллов за все 4 направления является количеством баллов БРС, начисляемых в общий рейтинг за третью контрольную точку.

### **3.3 Типовые контрольные задания**

3.3.1 При подготовке обучающегося к аттестации и при оценивании результатов освоения программы данной дисциплины (для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) используются типовые контрольные задания по:

- истории развития той отрасли знания, изучению которой посвящена данная дисциплина (модуль); объекту, предмету и методам (инструментам), применяемым в данной дисциплине (модуле); месту, значению данной дисциплины (модуля) в деятельности человека и ее связям с другими дисциплинами (модулями); проблемам и задачам, решаемым в рамках данной дисциплины (модуля) и т.д.;

- существу теорий, концепций, систем описания и объяснения, гипотез, выдвигаемых в рамках данной дисциплины, а также категориям и понятиям (терминам), являющимся существенными для данной дисциплины;

- применению компетенций, сформированных в ходе освоения программы, для решения конкретной задачи, объяснения конкретного факта (явления), разрешения конкретной ситуации и т.д.

3.3.2 Данные типовые задания при проведении конкретных аттестационных испытаний переформатируются в вопросы аттестационных билетов или тестовые задания в соответствии с правилами, установленными для Фонда оценочных средств Академии ВЭГУ. По предметам вопросов типовых заданий мо-

гут быть сформулированы несколько различающихся по форме и аспекту рассмотрения вопросов аттестационных билетов, тестовых заданий или тем письменных работ. Комплекты вопросов для аттестационных билетов, тестовых заданий и тем в виде соответствующих баз хранятся в Центре аттестации Академии ВЭГУ в режиме конфиденциальности и предъявляются в виде набора аттестационных билетов, тестов или отдельной темы, формируемых по установленным в Академии ВЭГУ правилам, на каждую конкретную аттестацию.

3.3.3 Типовые контрольные задания для подготовки и проведения промежуточной аттестации:

- Организационная диагностика как этап организационного развития;
- Определение и цели организационной диагностики;
- Задачи организационной диагностики;
- Концептуальные основы организационной диагностики;
- Организационные теории и диагностические модели;
- Отличие диагностики от научного исследования;
- Парадигмы управления организацией;
- Элементы организации;
- Жизненные стадии и циклы развития организации;
- Типы организационной культуры;
- Кадровая политика организации;
- Психологические принципы управления организацией;
- Методы формирования и оптимизации кадрового состава организации;
- Методы реорганизации структуры организации;
- Специфика социально-психологической диагностики организации;
- Психологические проблемы организации;
- Основные направления диагностического исследования организации;
- Научные и практические характеристики методов сбора информации;
- Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы;
- Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации;
- Клиентский запрос и постановка диагностической задачи;
- Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации;
- Выбор адекватного инструментария исследования;
- Правила организации исследования;
- Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных;
- Этические аспекты проведения организационной диагностики;
- Диагностика эффективности функционирования;
- Проблемное поле организации;
- Оценка готовности к развитию;
- Анализ и оценка системы управления организацией;
- Выявление преобладающего стиля управления организацией, определение типа управленческой команды, стилей руководства и разрешения конфликтов;

- Репрезентативность и информативность;
- Ключевые информанты;
- Методы сбора информации;
- Использование метода фокус-группа для диагностики организации;
- Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации;
- Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования;
- Принципы интерпретации результатов диагностики организации;
- Проблема представления результатов диагностики;
- Учет «системы соотнесения» заказчика;
- Роль диагностических моделей;
- Социально-психологическая оценка персонала;
- Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития;
- Социально-психологические методики в системах личностной диагностики;
- Групповое ситуационно-поведенческое тестирование;
- Методики Центра оценки;
- Анализ кадрового потенциала управления предприятием;
- Выявление групповой структуры;
- Применение социометрических и коммуникометрических методик;
- Диагностика групповой сплоченности;
- Оценка уровня группового развития;
- Диагностика социально-психологического климата коллектива;
- Диагностика конфликтности подразделений;
- Диагностика состояния организационной структуры;
- Оценка компетентности и личностных качеств сотрудников;
- Социально-психологические проблемы основных групп сотрудников в трудовом коллективе;
- Кадровые процессы организации;
- Общие и социально-психологические параметры диагностики кадровых процессов;
- Основные методы исследования персонала;
- Кадровое планирование: его основные задачи и виды;
- Информация о персонале;
- Анкетирование: процесс набора персонала; процесс отбора персонала;
- Общие способности: батарея тестов общих способностей, специальные способности, интересы, профессиональные склонности;
- Личность, индивидуально-психологические особенности личности;
- Методы отбора персонала;
- Оценка трудовой деятельности персонала (виды, функции и способы);
- Профессиональные достижения и потенциал;
- Профессиональный уровень: «устаревание» знаний, организация обучения на предприятии (виды, формы и методы);

- Мотивация к обучению. Специальные способности, психологические барьеры к обучению;
- Ротация (перемещение) кадров в организации (виды, цели и способы);
- Потребности. Мотивация и мотивирование (основные способы);
- Удовлетворенность работой;
- Система ценностей;
- Эффективность труда;
- Адаптация персонала (цели, способы);
- Критерии завершенности адаптации;
- Психические состояния, их классификация;
- Специфические особенности методического подхода к диагностике состояний;
- Ожидания;
- Межличностные отношения, конфликтность;
- Структура организации;
- Межличностное взаимодействие;
- Коммуникативные сети (виды и особенности);
- Социально-психологический климат;
- Уровень конфликтности, уровень социальной напряженности;
- Стиль управления;
- Групповое обследование;
- Сплоченность, конформность;
- Подготовка управленческих кадров (виды, способы, планирование);
- Специальные способности, мотивация достижения, планирование карьеры.

### 3.3.4 Типовые (примерные) темы для письменных работ:

#### *Темы творческих аттестационных работ:*

- Представить анализ методики и результатов тестирования 5 человек по методике «Особенности реагирования в конфликтных ситуациях» К. Томаса «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.Бойко;
- Составить анкеты для сбора информации о персонале с учетом всех предъявляемых требований и непосредственное проведение анкетирования в экспериментальной группе. Обработка полученной информации, оформление отчета;
- Разработать программы комплексной социально-психологической диагностики процесса адаптации нанятых сотрудников (с обоснованием выбора диагностических методик и процедур);
- Письменный анализ различных методов аттестации персонала (на примере педагогического коллектива);
- Анализ возможностей и ограничений методики цветowych метафор (И.Л. Соломин) в тестировании персонала. Оформление отчета;
- Анализ возможностей и ограничений методики Краткий интеллектуальный тест (КИТ, Психрон) в тестировании персонала. Оформление отчета;
- Анализ возможностей и ограничений методики 16-ти факторный опросник Р.Кеттелла в тестировании персонала. Оформление отчета;



- Анализ потребностей в психологической оценке сотрудников организаций разных типов (образовательное, медицинское, бюджетное, коммерческое учреждения, торговая компания, силовая организация, офис, производство).

*Темы курсовых работ:*

- Анализ и диагностика конкурентных стратегий поведения сотрудников в организации;
- Анализ структуры профессиональной деятельности руководителя организации;
- Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации;
- Взаимосвязь психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект - объектного типа;
- Взаимосвязь самоотношения и социально-психологической адаптации;
- Взаимосвязь синдрома «выгорания» и гибкости мышления у сотрудников предприятия;
- Взаимосвязь социального интеллекта и адаптации личности в коллективе;
- Взаимосвязь степени конфликтности группы и уровня развития группы;
- Влияние гендера на профессиональное самоопределение личности;
- Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации;
- Влияние личностных характеристик на эффективность профессиональной деятельности в различных видах труда;
- Влияние неразрешенных внутренних конфликтов первых лиц организации на успешность бизнеса;
- Влияние психологического климата на продуктивность деятельности работников предприятий;
- Влияние стиля руководства на сплоченность коллектива;
- Влияние стиля руководства на эффективность деятельности трудового коллектива;
- Влияние стрессовых факторов на эффективность прохождения ассесмента работниками с различным уровнем креативности;
- Влияние уровня эмоционального интеллекта руководителей организации на выполнение управленческих функций;
- Диагностика групповых защитных механизмов в организации;
- Диагностика познавательных процессов в организационной психологии;
- Диагностическая технология отбора преподавательского состава;
- Динамика представлений о профессии в процессе профессионального самоопределения личности;
- Динамика профессионального становления менеджеров;
- Защитно-совладающее поведение как фактор профессионального здоровья менеджеров;
- Игровые методы психодиагностики в оценке кадрового резерва органов внутренних дел;

- Индивидуально-психологические особенности работников, предпочитающих различные типы организационной культуры;
- Копинг-стратегии в условиях профессионального стресса;
- Копинг-стратегии совладания с кризисной ситуацией в бизнесе;
- Личностные и организационные детерминанты психического выгорания в управленческой деятельности;
- Макиавеллизм как фактор затруднённого общения в коллективе;
- Мотивационно-ценностные установки сотрудников и привлекательность организационной культуры;
- Особенности межгрупповых отношений в организациях различного типа;
- Особенности профессиональных ценностных ориентаций в разных видах деятельности;
- Особенности развития профессионального стресса у предпринимателей;
- Особенности самопрезентации сотрудников в организациях различного типа;
- Особенности самопрезентации у руководителей с разным типом идентичности;
- Особенности социально-психологической диагностики организации;
- Особенности трудовой мотивации специалистов в среде информационных технологий;
- Оценка характеристик работы подчиненными во взаимосвязи со стилем взаимодействия руководителя;
- Продуктивность экспертной оценки управленческого персонала организации;
- Профессионально важные компоненты профессиональной деятельности человека и методы их психодиагностики;
- Профессиональные ценностные ориентации и эффективность деятельности в бизнесе;
- Профессиональный стресс: методы исследования;
- Психологическая структура профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса;
- Психологические особенности поддержания профессионального здоровья менеджеров;
- Психологические особенности поддержания профессионального здоровья сотрудников банка;
- Психологические стратегии преодоления кризиса занятости у безработных;
- Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения;
- Психологические факторы профессиональной самореализации руководителей коммерческих организаций;
- Психологические факторы профессиональной успешности в различных видах трудовой деятельности;

- Саморегуляция функционального состояния на разных этапах профессионального развития;
- Ситуационно-операционная решетка как метод профессиональной психодиагностики;
- Соотношение индивидуально-типических особенностей уверенности с уровнем самоактуализации сотрудников коммерческих организаций;
- Социальная идентичность работников и корпоративная культура организации;
- Социально-психологическая диагностика организационной культуры;
- Социально-психологические аспекты комплексной оценки персонала организации;
- Социально-психологические аспекты отбора и оценки управленческого персонала в организациях;
- Теории и методы изучения мотивации трудовой деятельности;
- Тесты ситуационных суждений или кейс-тесты в оценке персонала;
- Удовлетворенность трудом и особенности мотивационной сферы личности;
- Удовлетворенность трудом и эффективность профессиональной деятельности.

### **3.4 Методические материалы по процедурам оценивания**

3.4.1 Методика (в том числе технологические и организационные аспекты), определяющая процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, установлены положениями об организации образовательной деятельности по программам высшего образования, о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации, о балльно-рейтинговой системе аттестации, о фонде оценочных средств и изданными в соответствии с ними другими локальными нормативными актами, в т.ч. внутривузовскими стандартами, Академии ВЭГУ.

3.4.2 Обеспечение аттестации в Академии ВЭГУ должно удовлетворять, в первую очередь, требованиям нацеленности на результат обучения, системности, унификации и объективности, что на практике означает следующие:

- применение единых критериев оценивания по всем образовательным программам;
- сопряженность всех видов контрольные измерительных материалов с конечными компетенциями и друг с другом (высокая степень валидности) и их репрезентативность с содержанием программы;
- выведение итоговых оценок по результатам проверки знаний, умений и навыков по всем дидактическим единицам оцениваемой программы;
- применение единых контрольные измерительных материалов и процедур аттестации к обучающимся всех форм и технологий обучения;
- привлечение к осуществлению аттестации не задействованных в подпроцессе обучения обучающихся, в т.ч. практикующих специалистов необразовательных организаций;
- широкое применение инструментальной среды;

- обязательная экспертиза текстов письменных работ (и других видов оформления результатов проектирования) на авторство (отсутствие заимствований, плагиата, копирования);

- ежегодное обновление тем письменных работ.

Порядок разработки, использования и хранения контрольных измерительных материалов (включая требования к режиму их защиты, порядку и условиям размещения информации, содержащейся в контрольных измерительных материалах, в сети «Интернет») устанавливается в соответствии с федеральными требованиями положением Академии ВЭГУ о фонде оценочных средств.

3.4.3 При организации аттестации обучающихся в Академии ВЭГУ обязательно исполнение следующих положений:

- аттестации подлежат только образовательные программы, назначенные для данного аттестуемого (правилами приема, учебными планами и другими соответствующими документами);

- аттестацию может проводить только тот обучающий (эксперт), который закреплен для данной процедуры по данной группе аттестуемых;

- аттестация проводится только с использованием утвержденных контрольных измерительных материалов и по утвержденной форме и процедуре;

- аттестация проводится только для тех обучающихся, которые имеют соответствующий допуск;

- результаты аттестации должны быть зафиксированы в утвержденных для этого документов.

## **4. Информационные ресурсы**

### **4.1 Основная учебная литература**

<b>№ п/п</b>	<b>Выходные данные основной учебной литературы</b>	<b>Адрес доступа к полнотекстовому варианту в Электронно-библиотечной системе Академии ВЭГУ</b>
1	Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с	<a href="https://urait.ru/bcode/510792">https://urait.ru/bcode/510792</a>
2	Электронный курс «Психодиагностика в организации»..	<a href="https://moodle.vegu.ru/course/view.php?id=1057">https://moodle.vegu.ru/course/view.php?id=1057</a>

### **4.2 Дополнительная учебная литература**

<b>№ п/п</b>	<b>Выходные данные дополнительной учебной литературы</b>	<b>Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)</b>
1	Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.- Электрон. текстовые данные. - М.:	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=685099">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=685099</a>

	ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с..	
2	Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.- Электрон. текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 440 с..	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=684990">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=684990</a>
3	Абрамова, Г. С. Психологическое консультирование : теория и практика : учебное пособие : [16+] / Г. С. Абрамова. – Москва : Прометей, 2018. – 362 с.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=483175">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=483175</a>
4	Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 353 с..	<a href="https://urait.ru/bcode/477524">https://urait.ru/bcode/477524</a>
5	Болдырева Т.А. Диагностика профессиональных деструкций личности [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Т.А. Болдырева. - Электрон. текстовые данные. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 183 с. .	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=481729">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=481729</a>

### 4.3 Ресурсы сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
<b>Современные профессиональные базы</b>		
1	Институт Психологии РАН	<a href="http://ipras.ru/">http://ipras.ru/</a>
2	Институт развития личности	<a href="http://www.ipd.ru/">http://www.ipd.ru/</a>
3	Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова	<a href="http://www.iephb.ru/">http://www.iephb.ru/</a>
4	Министерство здравоохранения Российской Федерации	<a href="https://www.rosminzdrav.ru/">https://www.rosminzdrav.ru/</a>
5	Министерство образования и науки Российской Федерации	<a href="https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/">https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/</a>
6	Министерство труда и социальной защиты РФ	<a href="https://rosmintrud.ru/">https://rosmintrud.ru/</a>
7	НИИ психотехнологий	<a href="http://www.psycor.ru/">http://www.psycor.ru/</a>
<b>Информационные справочные системы</b>		
1	Агентства психологических новостей PsyPress.ru	<a href="http://psypress.ru/">http://psypress.ru/</a>
2	Консультант Плюс	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>
3	Портал «Академическая психология – практике»	<a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a>
4	«Психологическая лаборатория»	<a href="http://vch.narod.ru">http://vch.narod.ru</a>
5	Тренинги в России	<a href="http://www.trainings.ru">http://www.trainings.ru</a>
<b>Иные ресурсы Интернет</b>		
1	«Библиотека психологической литературы»	<a href="http://bookap.info">http://bookap.info</a>

	BOOKAP	
2	«Психологический навигатор»	<a href="http://www.psynavigator.ru/">http://www.psynavigator.ru/</a>
3	«Психология и бизнес онлайн»	<a href="http://www.psycho.ru">http://www.psycho.ru</a>
4	«Флогистон: Психология из первых рук»	<a href="http://flogiston.ru/library">http://flogiston.ru/library</a>
5	Библиотека сайта «Пси-Фактор» — «Практическая информация для нового качества жизни»	<a href="http://psyfactor.org/lybr.htm">http://psyfactor.org/lybr.htm</a>
6	Журнал «Вопросы психологии»	<a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>
7	Каталог архивов сайтов и книг ZipSites.ru	<a href="http://www.zipsites.ru/psy/psylib/">http://www.zipsites.ru/psy/psylib/</a>
8	Научный электронный журнал «Психологические исследования»	<a href="http://www.psystudy.com/">http://www.psystudy.com/</a>
9	Образовательный видеопортал UniverTV.ru	<a href="http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/">http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/</a>
10	Портал психологических изданий PsyJournals.ru	<a href="http://psyjournals.ru/topic/index.shtml">http://psyjournals.ru/topic/index.shtml</a>
11	Словопедия	<a href="http://www.slovopedia.com">http://www.slovopedia.com</a>

## 4.4 Информационные технологии

### 4.4.1 АСО Академии ВЭГУ

Образовательный процесс по данной дисциплине в Академии ВЭГУ ведется с широким использованием Автоматизированной системы обучения. В частности, применяются следующие составные части (модули) АСО:

№ п/п	Полное наименование	Область применения в образовательной деятельности
1.	«1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»	<p>Платформа для интеграции всех сервисов и создания виртуальных рабочих кабинетов участников образовательного процесса.</p> <p>1. Создание ЭИОС для обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- редактирование индивидуального учебного плана, обучающегося;</li> <li>- изучение материалов по доступным дисциплинам (модулям) (электронный курс, материалы для самоконтроля и прохождения аттестации, расписание трансляций лекций, очных занятий и вебинаров, просмотр видео материалов);</li> <li>- средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебной и предметных группах);</li> <li>- просмотр электронной зачётной книжки;</li> <li>- получение информации о набранных кредитах (оценках);</li> <li>- автоматическое зачисление в предметные и учебные группы;</li> <li>- формирование портфолио обучающегося (данные по IMS ePortfolio Specification (<a href="http://www.imsglobal.org/ep/">http://www.imsglobal.org/ep/</a>);</li> <li>- биллинговая система (on-line оплата обучения, просмотр истории оплаты).</li> </ul> <p>2. Создание ЭИОС для обучающего:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение информации по нагрузке;</li> <li>- планирование и проведение вебинаров;</li> <li>- разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов (КИМ);</li> <li>- проверка эссе обучающихся;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебных и предметных группах);</li> <li>- публикация мультимедийного обучающего контента;</li> <li>- формирование персонального портфолио.</li> </ul> <p>3. Для организаторов образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- система мониторинга (получение информации об активности пользователей; организация опросов пользователей);</li> <li>- участие в группах (учебных, предметных, общих);</li> <li>- поддержка основных элементов коммуникаций (форумы, комментарии);</li> <li>- оценивание и организация объектов социальной сети;</li> <li>- отслеживание рейтингов и достижений;</li> <li>- публичное портфолио пользователя;</li> <li>- работа с заявками (отправка, отслеживание выполнения).</li> </ul>
2.	«Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»	<p>Автоматизирует работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приёмной комиссии (ведение базы абитуриентов, зачисление на обучение, финансовые и маркетинговые отчёты),</li> <li>- деканата (документооборот приказов по движению обучающихся, репозиторий документов обучающихся, оповещение обучающихся по электронной почте, SMS),</li> <li>- учебно-методического управления (ведение базы преподавателей, формирование и учёт учебной нагрузки).</li> </ul>
3.	Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»	<p>Автоматизирует процедуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки, экспертизы и публичной экспертизы контрольно-измерительных материалов;</li> <li>- формирования и использования фонда оценочных средств по конкретным программам, дисциплинам (модулям, предметам, видам учебной работы);</li> <li>- проведения обучения с использованием балльно - рейтинговой системы (БРС);</li> <li>- допуска, проведения приема экзаменов, зачетов, письменных аттестационных работ;</li> <li>- видеопотоколирования процесса аттестации;</li> <li>- оформления документации по процессам аттестации (аттестационных ведомостей, заявлений на оплату выполненной обучающимися работы, отчетов);</li> <li>- контроля успеваемости обучающихся;</li> <li>- мониторинга удовлетворенности обучающимися качеством контрольно-измерительных материалов и процедурами аттестации.</li> </ul>
4.	Система программных продуктов LMS Moodle	<p>Используется для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- публикации электронных курсов;</li> <li>- просмотра результата прохождения электронного курса и последующего его учёта в рамках БРС.</li> </ul>
5.	Система автоматизации библиотек ИРБИС64	<p>Используется для:</p> <p>организации доступа к электронной библиотеке для:</p> <p>просмотра полнотекстовых вариантов основной и дополнительной литературы;</p>

		просмотра учебно-методических комплексов дисциплин.
6.	Программный продукт Автоматизированная информационная система библиотеки «Электронная библиотека»	Используется для организации процесса разработки и обновления полнотекстовых электронных версий учебных материалов и рабочих программ дисциплин.
7.	Открытое программное обеспечение «BigBlueButton»	Сервис интегрированный в АСО, используется для: - организации и проведения вебинаров, интерактивных занятий, on-line консультаций и лекций; - просмотра записей вебинаров

#### 4.4.2 Специальные информационные технологии

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплине, включает следующий перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

№	Наименование ПО	Тип лицензионного документа
1.	Adobe Reader 8	лицензионное соглашение с компанией Adobe(Свободное ПО)
2.	Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	лицензия № 1FB6-170208-101930-190-411
3.	OpenOffice 2.1	лицензия Apache License 2.0 (Свободное ПО)
4.	VLC 1.1.11	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
5.	Microsoft Office 2007	лицензия № 43509314
6.	Mozilla Firefox	лицензия GNU (Свободное ПО)
7.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
8.	Statistica 10	акт на передачу прав № 11 от 01 февраля 2012
9.	7Zip	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
10.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
11.	NVDA 2014.4	лицензия GNU GPL (Свободное ПО)
12	Microsoft Windows 7 Professional Academic Open License	лицензия № 62875440
13	Microsoft Windows XP	лицензия № 47177761

#### 4.5 Материально-техническая база

4.5.1. В процессе обучения данной дисциплины используется специальный виртуальный учебный кабинет – предметная группа модуля «Кампус ВЭГУ 24» (далее – ПГ).



4.5.2 Информационно-предметная среда ПГ размещается в разделах меню ПГ, а также в разделах и подразделах меню «Кампус ВЭГУ 24».

Размещение материалов (или обеспечение прямого доступа к информационным ресурсам) в разделах меню «Кампус ВЭГУ 24» осуществляется в централизованном порядке структурными подразделениями Академии ВЭГУ (материалы Электронно-библиотечной системы, локальные нормативные акты Академии ВЭГУ, записи проведенных учебных занятий и т.п.).

В разделах меню ПГ размещение материалов организовывается преподавателем, являющимся владельцем данной ПГ (т.е. закрепленным за реализацией данной дисциплины).

4.5.3 Взаимодействие обучающихся в ПГ осуществляется на принципах тьюторинга и интерактива.

Тьюторинг осуществляется посредством постановки преподавателем задач перед обучающимся, консультирования, проверки и оценивания исполнения задач.

Интерактивный метод обучения обеспечивается организацией преподавателем в ПГ взаимодействия обучающихся друг с другом в сфере освоения программы дисциплины в разных формах и способах, в т.ч.:

- обязательных в рамках этапа (контрольных точек) БРС и факультативных занятий в форме дискуссий, групповой (командной) творческой работы, группового проектирования, кейс-метода, «мозгового штурма» или игры;
- широким использованием ПГ для общего обмена мнениями при постоянном контроле со стороны преподавателя и корректировки оценок и поощрения лучших сообщений;
- вовлечения обучающихся в формирование базы знаний.

4.5.4 Для ведения образовательной деятельности в учебных корпусах Академии ВЭГУ имеются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Они укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, в т.ч. презентации ППС по дисциплине. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Академии ВЭГУ.

Для изучения данной дисциплины в Академии ВЭГУ имеются:

- учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA., Телевизор/Thomson., стенды: «Теории мотивации», «Принципы

управления по А. Файолю» и др. Учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, вешалки, Wi-Fi);

- учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- помещение для самостоятельной работы (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power Point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации Компьютерный класс (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для курсового проектирования (Кафедра психологии: стеллажи, стенды, мебель, столы, стулья, компьютеры; Стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы – Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG).

Для студентов электронной формы обучения в Академии ВЭГУ имеются:

- виртуальный аналог ПГ Психодиагностика в организации <https://cp.insto.ru> (Платформа «1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»; Корпоративная информационная система «Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»; Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»; Система дистанционного обучения Moodle, WEBINAR, Информационная система «Антиплагиат», Система автоматизации библиотек ИРБИС64, Электронно-библиотечная система IPRbook, Электронно-библиотечная система Электронно-библиотечная система Юрайт.

Полный перечень материально-технического обеспечения по дисциплине указан в Справке о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

## **5. Методические указания обучающемуся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 10 зачетных единиц, 360 часа.

В рамках дисциплины предполагается изучение следующих разделов:

- Введение в психодиагностику организации
- Направления диагностической работы психолога в организации

Ключевыми понятиями раздела 1 «Введение в психодиагностику организации» являются: профессиональная диагностика, групповая диагностика организации, индивидуальная диагностика организации, психологическая служба, коммуникация, деятельность руководителя. Изучая раздел 1, бакалавриант познакомится: с понятием и сущностью организационной диагностики, методическим обеспечением диагностики персонала, особенностями индивидуальной и групповой диагностики в организации, психологические проблемы организации.

Ключевыми понятиями раздела 2 «Направления диагностической работы психолога в организации» являются: психологический климат, корпоративная культура, организационная культура, мотивация и стимулирование персонала в организации, психологические аспекты индивидуальной карьеры. Изучение раздела 2 поможет бакалавриант познакомиться особенностями диагностической работы организационного психолога, диагностической работой психолога в решении задач профессионального отбора персонала, определение профессиональной компетентности персонала, методиками психологического обследования при решении задач профессионального подбора и определения профессиональной компетентности персонала.

По курсу «Психодиагностика в организации» предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы. Предполагаются самостоятельные задания на изучение теоретических основ (отзывы на статьи, анализ научных и научно-методических работ). Выполнение данных заданий позволит аналитически оценить существующие проблемы и перспективы развития психодиагностики в организации. А также предполагаются самостоятельные задания, как на изучение теоретических основ психодиагностики, так и вопросы, и задания практического характера.

По каждому разделу предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы.

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий (лекций, семинаров);
- самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций и творческих контактов;
- внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

По итогам освоения дисциплины предусмотрена текущая, рубежная, промежуточная аттестация. В рамках текущей аттестации предполагается использование следующих форм оценочных средств: активность студента, участие в интерактивных формах занятий. Рубежная аттестация предусмотрена в форме письменных аттестационных работ, компьютерного тестирования в виде 3-х рубежных точек.

Для подготовки к аттестации рекомендуется:

- изучить лекционный и практический материал;
- изучить материалы, представленные по данной дисциплине в библиотеке Академии ВЭГУ или воспользоваться электронной библиотекой;
- использовать самообучающие программы;
- контролировать уровень своих знаний тестами-тренингами.

## **6. Особенности освоения дисциплины (модуля) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

6.1 Выбор методов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определяются исходя из их доступности для данной категории обучающихся, определяется содержанием обучения, исходным уровнем имеющихся знаний, уровнем профессиональной подготовки педагогов, особенностями восприятия информации обучающимися. В образовательном процессе предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социальной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата.

6.2 В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедрa обеспечивает:

- 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 воспроизведения 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, а также пребывание в указанных помещениях.

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

6.4 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:

Категории обучающихся	Формы предоставления
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.

6.5 Процедура промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа в ходе контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

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:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3. 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.

6.6 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, а также предоставляются бесплатно специаль-

ные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Проректор по учебно-научной и  
воспитательной работе



А.О. Целищев