

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Методы профотбора и деловой оценки персонала
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Учебный план 37.03.01_2025_1165-ОЗФ.plx
37.03.01 Психология
Практическая психология

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 42
самостоятельная работа 56
часов на контроль 8,85

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	14 3/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	20	20	20	20
Практические	22	22	22	22
Консультации (для студента)	1	1	1	1
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,15	0,15
Итого ауд.	42	42	42	42
Контактная работа	43,15	43,15	43,15	43,15
Сам. работа	56	56	56	56
Часы на контроль	8,85	8,85	8,85	8,85
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.филос.н., доцент, Благовская Е.В.

Рабочая программа дисциплины

Методы профотбора и деловой оценки персонала

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 839)

составлена на основании учебного плана:

37.03.01 Психология

утвержденного учёным советом вуза от 30.01.2025 протокол № 2.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 10.04.2025 протокол № 8

Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2029-2030 учебном году на заседании кафедры
кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от _____ 2029 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цели: формирование у обучающихся представлений и знаний о теоретических основах оценки персонала, выработка умений по практическому их применению, формирование навыков по методам профотбора и организации процедуры оценки в образовательных
1.2	Задачи: - формирование понимания методов профотбора и оценки персонала; - объяснение технологии процедуры оценки, включающей исследование этапов процедуры, документации, необходимой для ее организации, а также роли экспертов в процедуре оценки; - рассмотрение инструментов оценки персонала; - изучение современных методик профотбора и оценки персонала, определение их преимуществ и недостатков;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Введение в методы психологического исследования
2.1.2	Психодиагностика (с практикумом)
2.1.3	Профессиональная этика
2.1.4	Психодиагностика в профессиональной сфере
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Психология управления
2.2.2	Психологическое сопровождение личности
2.2.3	Теория и практика экстремальной психологической помощи

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ИД-1.УК-6: Оценивает личностные ресурсы по достижению целей саморазвития и управления своим временем на основе принципов образования в течение всей жизни.	
использует свои ресурсы при выпол-нении порученной работы	
ИД-2.УК-6: Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при реализации траектории саморазвития.	
умеет выстраивать траекторию саморазвития на ос-нове принципов образования в течение всей жизни	
ПК-2: Способен осуществлять социально-психологическую диагностику личности	
ИД-1.ПК-2: Учитывает социально-психологические особенности личности с целью оценки их состояния и прогнозирования дальнейшего развития	
знает социально-психологические особенности развития личности	
ИД-2.ПК-2: Владеет методами социально-психологической диагностики и особенностями их применения в практической психологии	
применяет методы социально-психологической диагностики в профессиональной деятельности	
ИД-3.ПК-2: Осуществляет психолого-педагогическую диагностику метапредметных и личностных образовательных результатов	
умеет проводить психолого-педагогическую диагностику метапредметных и личностных образовательных результатов	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте-ракт.	Примечание

	Раздел 1. Содержание						
1.1	Понятие, методов профотбора и деловой оценки персонала, цели и задачи дисциплины Понятие персонала организации. Определение субъекта и объекта управления. Представление о системе управления персоналом, варианты формирования подсистем. Основные функции управления персоналом. Методология и технология управления персоналом. Психологические аспекты управления персоналом. /Лек/	8	8	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
1.2	Понятие, методов профотбора и деловой оценки персонала, цели и задачи дисциплины Психологические аспекты подбора персонала. Выбор концептуальной схемы отбора кандидатов. Психологическая специфика проведения процедуры отбора кандидатов. Методы психологической диагностики. Психологическое тестирование как метод отбора персонала. Интервью как наиболее распространенный метод отбора /Пр/	8	8	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	Вопросы к зачету
1.3	Понятие, методов профотбора и деловой оценки персонала, цели и задачи дисциплины /Ср/	8	16	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
1.4	Организационные проблемы проведения методов профотбора и процедур оценки персонала /Лек/	8	6	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
1.5	Аспекты развития и обучения персонала организации Культурная среда организации и её влияние на процесс управления персоналом Роль электронных средств коммуникации в развитии системы управления персоналом. Проблемы социальной адаптации персонала, роль менеджера по персоналу в регулировании этого процесса Деловая оценка персонала /Пр/	8	8	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	Конспект
1.6	Организационные проблемы проведения методов профотбора и процедур оценки персонала /Ср/	8	20	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
1.7	Современные формы организации профотбора и деловой оценки персонала и методики их оценки /Лек/	8	6	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	

1.8	Современные формы организации профотбора и деловой оценки персонала и методики их оценки Психологические исследования деловых и личностных качеств работников. Формирование диагностической программы психологического обследования. Структура личности и структура деятельности как схема психологической диагностики. Проблема природы и развития профессиональных способностей. Способы измерения профессиональных способностей. Способность к приобретению способностей. Принципы подходов к результатам научного анализа возможностей работника: принцип универсальной одаренности, принцип концептуальности, принцип целевой элиминации, принцип дополнения, принцип последовательного приближения. Подбор и оценка персонала. Здоровье руководителя и персонала. Схема осуществления отбора персонала. Источники набора. Резюме. /Пр/	8	6	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
1.9	Современные формы организации профотбора и деловой оценки персонала и методики их оценки /Ср/	8	20	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2	Л1.1Л2.1	0	
	Раздел 2. Промежуточная аттестация (зачёт)						
2.1	Подготовка к зачёту /ЗачётСОц/	8	8,85	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2		0	
2.2	Контактная работа /КСРАтт/	8	0,15	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2		0	
	Раздел 3. Консультации						
3.1	Консультация по дисциплине /Конс/	8	1	ИД-1.УК-6 ИД-2.УК-6 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2 ИД-3.ПК-2		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для кон-троля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Методы профотбора и деловой оценки персонала».

2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме тестовых заданий, конспекта, вопросов к зачету с оценкой

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль.

1. Выберите один ответ из предлагаемых вариантов в каждом вопросе и отметьте кружком в бланке ответов.

1. Психологический тест – это ...

- а) инструмент;
 - б) задача;
 - в) условие;
 - г) подход.
2. Назначение психологического теста:
- а) измерение различий между людьми или между реакциями одного и того же человека в разных условиях;
 - б) выявление закономерностей человеческого поведения;
 - в) сбор сведений о причинах существования данных особенностей человека (анамнез);
 - г) выявление специфических особенностей (слабостей) человека для целенаправленного коррекционного воздействия.
3. К аспектам, в которых может пониматься термин «мораль» относится
- 1. мораль как вид юридической ответственности
 - 2. мораль как источник российского права
 - 3. мораль как особая форма общественного сознания
 - 4. мораль как способ достижения цели
 - 4. Мораль как один из способов регулирования поведения людей в обществе представляет собой ...
 - 1. определенный набор прав и обязанностей сторон
 - 2. систему принципов и норма
 - 3. сознание людей
 - 4. особую структуру правоотношений
 - 5. Согласно М. С. Строговичу действующие в обществе социальные нормы, регулирующие поступки, поведение людей, их взаимоотношения, — это ...
 - 1. нравственность
 - 2. этика
 - 3. религия
 - 4. идеология
 - 1. Житейское представление людей о психике:
 - а) основывается на непосредственном отражении разных аспектов бытия и философии «здравого смысла»;
 - б) включает целенаправленный процесс сбора и анализа данных, а также фундаментальные процессы, связанные с объективными и описательными объектами психологии;
 - в) является врожденным представлением, корни развития которого лежат в филогенезе человеческого становления.
 - 2. Методологические принципы – это:
 - а) особые единицы психологического знания, каждая из которых является необходимым и достаточным условием для написания плана эмпирического исследования;
 - б) установки, организующие направление и характер исследования;
 - в) установки, организующие и направляющие поведения исследователя.
 - 3. Методология – это:
 - а) учение о методе, система принципов и способов организации, построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе;
 - б) особый подход к исследованию в области теоретической психологии;
 - в) один из принципов объяснительной психологии.
 - 4. Основными характеристиками научного метода являются:
 - а) детерминизм, системность, информированность, объективность;
 - б) креативность, толерантность, любознательность;
 - в) контролируемость, операциональное определение, повторяемость.
 - 5. Методика отвечает:
 - а) конкретным целям и задачам исследования, содержит в себе описание объекта и процедур изучения, способов фиксации и обработки данных;
 - б) основным законам построения научной парадигмы;
 - в) основным законам и задачам естественно-научного исследования или строгому лабораторному эксперименту.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Текущий контроль 1.

1 Готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать незапланированно - это:

- а) спонтанность;
- б) готовность к рефлексии;
- в) субъектность;
- г) объективность.

2 Психология труда возникла:

- а) в первой половине XIX в.;
- б) во второй половине XIX в.;
- в) на рубеже XIX – XX вв.;

г) в XX в.

3 Система организации труда и управления, возникшая на рубеже XIX – XX вв связана с име-нем:

- а) А. Файоля;
- б) Ф.У. Тейлора;
- в) М. Вебера;
- г) Ф. Герцберг.

4 Социологическая концепция бюрократии связана с именем:

- а) А. Файоля;
- б) Ф.У. Тейлора;
- в) М. Вебера;
- г) Ф. Герцберг.

5 Административная концепция с выделением «14 максим», которым должен следовать пред-приниматель, связана с именем:

- а) А. Файоля;
- б) Ф.У. Тейлора;
- в) М. Вебера;
- г) Ф. Герцберг.

6 Основателем психотехники считается:

- а) В. Штерн;
- б) Г. Мюнстерберг;
- в) М. Вебер;
- г) Ф. Герцберг.

7 «Теория Х» и «Теория Y» связаны с именем:

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Герцберга;
- в) Д. МакГрегора;
- г) Г. Мюнстерберга.

8 К методам психологии труда не относится:

- а) метод анализа биографий и автобиографий;
- б) метод критических инцидентов;
- в) метод экспертных оценок;
- г) нет правильных ответов.

9 Термин «психотехника» предложил:

- а) В. Штерн;
- б) Г. Мюнстерберг;
- в) М. Вебер;
- г) Ф. Герцберг.

10 К разделам психологии труда не относится:

- а) инженерная психология;
- б) психология управления;
- в) профориентация;
- г) нет правильных ответов.

Критерии оценки:

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Текущий контроль 2.

1 Совокупность технологических, психологических и поведенческих феноменов, связанных с интегрированной синхронной деятельностью перцептивных систем человека при его погружении в среду, отражена в понятии:

- а) иммерсивность;
- б) имитация;
- в) моделирование;
- г) кодирование.

2 Научно-прикладная дисциплина, служащая повышению эффективности, продуктивности и удобства пользования инструментами деятельности - это:

- а) эргономика;
- б) инженерная психология;
- в) системотехника;
- г) юзабилити.

3 К показателям надежности оператора не относится:

- а) готовность;
- б) своевременность;
- в) восстанавливаемость;
- г) нет правильных ответов.

4 Отрасль психологической науки, изучающая психические процессы, состояния, свойства личности, которые составляют необходимый внутренний компонент трудовой деятельности человека - это:

- а) эргономика;
- б) инженерная психология;
- в) психология труда;
- г) психология управления.

5 Отрасль психологической информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек–машина–среда» - это:

- а) эргономика;
- б) инженерная психология;
- в) психология труда;
- г) системотехника.

Критерии оценки:

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Тематика конспектов

Тематика конспектов

1 Субъект труда

2 Уровни исследования субъекта труда

3 Внутренние условия субъекта труда

4 Психологические признаки сознания субъекта труда

5 Индивидуальный и коллективный субъект профессиональной деятельности

6 Этика и деонтология труда: психологические аспекты.

Критерии и шкала оценивания конспектов

Отметка «зачтено» ставится при соблюдении таких критериев, как содержательность конспекта, соответствие теме; отражение основных положений, результатов и выводов; ясность, лаконичность изложения изученного материала; грамотность изложения; конспект сдан в срок.

Отметка «не зачтено» ставится при несоблюдении вышеперечисленных критериев.

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1. Внимательно прочитайте задание и установите последовательность.

Е. А. Климов выделил семь основных этапов профессионального становления личности:

- 1) фаза адаптанта
- 2) фаза оптанта
- 3) фаза наставника
- 4) фаза адепта
- 5) фаза мастерства
- 6) фаза интернала
- 7) фаза авторитета

Ключ: 2416573

2. Внимательно прочитайте задание и запишите развернутый ответ.

Карьера – это:

Ключ: продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника

3. Прочитайте текст и установите соответствие между этапом модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) и ее содержанием. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

Этапы модели карьеры Содержание

1 «Лестница» А Последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице

2 «Трамплин» Б Пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня

3 «Змея» В Постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице)

4 «Перепутье» Г Случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств

5 «Рулетка» Д Подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию

Ключ: 1В 2Д 3А 4Б 5Г

4. Прочитайте текст вопроса, выберите правильный вариант ответа.

Главной целью активизирующих опросников является:

- 1) получение информации от клиента
- 2) стимулирование размышления о перспективах личностного самоопределения и профессионального самоопределения
- 3) организации и проведении профориентационной работы
- 4) профессионального информирования клиента

Ключ: 2

ПК-2: Способен осуществлять социально-психологическую диагностику личности

1. Внимательно прочитайте задание и запишите развернутый ответ.

Каковы роль и место профессиональной диагностики в процессе профориентации и планирования карьеры?

Ключ: профессиональная диагностика играет ведущую роль в процессе профориентации, так как от того, как специалисты определяют прогноз трудовых возможностей молодого человека, с учетом имеющихся нарушений развития, выявят его способности, возможности и склонности, порекомендуют ему соответствующие профессии, зависит его будущее.

2. Прочитайте текст и установите соответствие между этапом профессионального развития (по Е.А. Климову) и ее содержанием. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

Этапы профессионального развития Содержание

1 Фаза оптанта А Этап, когда выпускники учебных заведений становятся молодыми специалистами, которые ещё не в полной мере освоили профессию, адаптируются к работе

2 Фаза адепта Б Этап, когда специалист становится известным в профессиональном кругу, с его мнением считаются коллеги, руководители

3 Фаза адаптанта В Это период выбора профессии. Оптантами могут быть школьники, выбирающие будущий профессиональный путь, а также люди зрелого возраста, частично утратившие прежнюю работу или же безработные, вынужденные приобретать новую специальность, заново овладевать профессией

4 Фаза интернала Г Этап, когда сотрудник может решать сложные задачи. Имеет стабильные хорошие результаты, обладает своим профессиональным стилем

5 Фаза мастерства Д Этап, когда профессия уже выбрана (сюда можно отнести студентов). В это время осваиваются специальные знания, умения, формируются навыки, личные качества, необходимые для будущей профессиональной деятельности

6 Фаза авторитета Е Этап, когда профессионал передаёт свой опыт: обретает учеников, подражателей, последователей

7 Фаза наставника Ж Этап, на котором специалист успешно справляется со своими профессиональными функциями. Может самостоятельно решить несложные проблемные вопросы

Ключ: 1В 2Д 3А 4Ж 5Г 6Б 7Е

3. Прочитайте текст вопроса, выберите правильный вариант ответа.

Тип профессиограммы, предназначенный для подбора методик с целью профотбора, расстановки и перестановки кадров:

- 1) информационная профессиограмма
- 2) методическая профессиограмма
- 3) диагностическая профессиограмма
- 4) развивающая профессиограмма

Ключ: 3

4. Внимательно прочитайте задание и установите последовательность.

Выделяют следующие этапы проведения профориентационной консультации:

- 1) работа с запросом клиента
- 2) итоги профориентации
- 3) знакомство со специалистом
- 4) проработка гипотез
- 5) действие

Ключ: 31452

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Письменные работы при реализации дисциплины не предусмотрены

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

- 1 Психология труда как отрасль научного знания, ее научный предмет и задачи, связи психо-логии труда с другими непсихологическими научными дисциплинами.
- 2 Место психологии труда в системе психологических наук.
- 3 История зарубежной индустриальной психологии: эволюция школ научного управления трудом, производством и развитие прикладной психологии.
- 4 История отечественной индустриальной психотехники (тематика исследований, теоретиче-ские основы, достижения, судьба лидеров, причины ликвидации).
- 5 Методы психологии труда, их классификация, возможности и ограничения.
- 6 Эргатическая система, эргатические функции, их типология.
- 7 Эволюция эргатических функций в истории цивилизации.
- 8 Тенденции развития труда в постиндустриальном обществе.
- 9 Человеческие факторы в эргатических системах.
- 10 Понятия: профессия, работа, трудовая деятельность, производственная операция, трудовая задача.
- 11 Существенные признаки труда, отличие трудовой деятельности от игры, учения, общения.
- 12 Трудовой пост в эргатической системе и его компоненты как продукт организационного проектирования, объект психологической оценки и рационализации.
- 13 Объект, предмет и продукт труда.
- 14 Типология видов продуктов труда, цели и методы их психологического изучения и оценки.
- 15 Орудия (средства) труда, их классификация.

- 16 Психологические аспекты проектирования, совершенствования, использования и оценки.
- 17 Понятие субъекта труда, уровни и цели его изучения в психологии труда.
- 18 Психические регуляторы труда, их разновидности, цели и методы изучения.
- 19 Сознание, самосознание, опыт субъекта труда. Психологические признаки сознания субъекта труда, способы изучения, задачи диагностики, цели формирования.
- 20 Трудовая мотивация субъекта труда, методы ее изучения.
- 21 Концепции трудовой мотивации (содержательные и процессуальные), их значение для практики управления персоналом.
- 22 Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда.
- 23 Психологическое изучение профессиональной деятельности: целевая направленность, методы исследования.
- 24 Профессиограмма и психограмма профессионала.
- 25 Понятие профессионально-важных признаков (качеств), их виды, пути выявления.
- 26 Классификации профессий в психологии труда: критерии, способы группировки, примеры.
- 27 Многопризнаковая классификация профессий в целях профориентации, ее структура, способы применения.
- 28 Особенности образа мира в сознании разнотипных профессионалов.
- 29 Виды профессиональных действий, способы их выявления и психологического анализа.
- 30 Стадии развития человека как субъекта труда.
- 31 Этапы становления профессионала в цикле профессионального развития личности (Е.А.Климов).
- 32 Психологические проблемы профориентации и карьерного консультирования.
- 33 Цели и методы.
- 34 Теории профессионального развития, используемые в карьерном консультировании.
- 35 Кризисы профессионального развития.
- 36 Синдром эмоционального выгорания как форма профессиональной дезадаптации личности.
- 37 Профессиональные деформации (деструкции) личностного развития.
- 38 Профессиональные компетенции и компетентность работника; профессионализм, способы исследования, диагностики, формирования.
- 39 Роль психологии труда в совершенствовании профессиональной подготовки.
- 40 Методы профессионального обучения.
- 41 Психологические критерии построения эффективного тренажера.
- 42 Методы оценки профессиональной эффективности.
- 43 Метод экспертизы в оценке профессиональной успешности: варианты построения экспертных шкал, источники ошибок экспертов.
- 44 Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина.
- 45 Уровни исследования индивидуальности.
- 46 Индивидуальный стиль деятельности и свойства интегральной индивидуальности.
- 47 Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности: структура, условия формирования, методы изучения и оценки.
- 48 Профессиональная пригодность как системное понятие, степени пригодности.
- 49 Объектные и субъектные компоненты профпригодности.
- 50 Относительная и абсолютная профпригодность.
- 51 Психологические средства обеспечения взаимосоответствия человека и профессии.
- 52 Этапы разработки методов прогнозирования профессиональной пригодности.
- 53 Критерии применимости тестов для прогноза профессиональной успешности, способы их количественной оценки.
- 54 Этические требования и правовые ограничения в профотборе персонала.
- 55 Психологические вопросы расстановки, аттестации и выдвижения резерва кадров.
- 56 Психология профессиональной работоспособности, оптимальные и неблагоприятные функциональные состояния работника в труде.
- 57 Методы диагностики функциональных состояний человека в труде.
- 58 Направления и технологии оптимизации функциональных состояний человека в труде.
- 59 Работоспособность как один из критериев психического здоровья и нормального развития личности.
- 60 Психология труда как лечебного средства: трудотерапия при физических травмах и психических заболеваниях.
- 61 Предмет, структура и основные задачи инженерной психологии и эргономики: общее и различие между эргономикой и инженерной психологией.
- 62 Эргономическое обеспечение функционирования эргатических систем.

Критерии и шкала оценивания зачета

«Отлично» («зачтено») выставляется студенту, если четкий тезис или ясное изложение позиции последовательно обосновывается; представлен взвешенный аргумент и поддерживающая его информация.

«Хорошо» («зачтено») выставляется студенту, если четкий тезис или ясное изложение позиции последовательно обосновывается; представлены убедительные аргументы; дается анализ и убедительные выводы; в основном представляется необходимая и точная информация; проблема рассматривается не достаточно глубоко.

«Удовлетворительно» («зачтено») выставляется студенту, если не дается контекста или не излагается определенная позиция; большая часть используемой информации неточна, проблема не понята.

«Неудовлетворительно» («не зачтено») выставляется студенту, если тема раскрыта по-верхностно или не раскрыта; аргументы разбросаны, непоследовательны; много неточных фактов.

--

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Цвык В. А.	Профессиология: учебно-методическое пособие	Москва: Российский университет дружбы народов, 2017	http://www.iprbookshop.ru/91055.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Джанерьян С. Т.	Психологические основы отбора персонала: учебное пособие	Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016	http://www.iprbookshop.ru/78697.html

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ
6.3.1.2	MS Office
6.3.1.3	MS Windows
6.3.1.4	Яндекс.Браузер
6.3.1.5	LibreOffice
6.3.1.6	NVDA
6.3.1.7	РЕД ОС

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

	Лекция визуализация	
--	---------------------	--

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
211 А1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор SMART V25, ноутбук, кресло-мешок Алова, музыкальный центр Samsung MX-F730DB, Пузырьковая колонна «Стандарт в-1500мм,д – 100 мм. Подсветка мультикolor», Телевизор LG 32LB628U=(3D), Чемодан психолога. Диагностический комплект «Семаго», ящик-песочница (набор для экспериментирования с песком), настольные психологические игры, набор метафорических ассоциативных карт
205 А1	Лаборатория психолого-педагогического образования. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Экран на штативе. Шкафы

206 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор Acer X128 HP DLP
212 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры
202 A4	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Мультимедиапроектор, экран, компьютеры

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

а) готовясь к тестированию, проработайте информационный материал по дисциплине.

Проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;

б) четко выясните все условия тестирования заранее. Вы должны знать, сколько тестов Вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.

в) приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выберите правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;

г) в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.

д) если Вы встретили чрезвычайно трудный для Вас вопрос, не тратьте много времени на него.

Переходите к другим тестам. Вернитесь к трудному вопросу в конце.

е) обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Тестирование - позволяет оценить знание фактического материала, умение логически мыслить, способность к рефлексии и творчески подходить к решению поставленной задачи.

При проверке знаний, умений, качества овладения компетенциями используются две группы тестов:

а) тесты специальных способностей и достижений (задания с несколькими вариантами выбора).

в) тесты со свободными ответами (предполагают элементы творчества и личностного самовыражения, проявляют сверх нормативные знания и умения обучающихся).

Критерии оценки:

- «отлично», 84-100%, повышенный уровень;

- «хорошо», 66-83%, пороговый уровень;

- «удовлетворительно», 50-65%, пороговый уровень;

- «неудовлетворительно», менее 50%, уровень не сформирован

Методические указания по выполнению тестовых заданий

Тесты и вопросники давно используются в учебном процессе и являются эффективным средством обучения. Тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал.

Предлагаемые тестовые задания разработаны в соответствии с Рабочей программой по дисциплине, что позволяет оценить знания студентов по всему курсу дисциплины. Тесты могут использоваться:

– студентами при подготовке к экзамену в форме самопроверки знаний;

– преподавателями для проверки знаний, в качестве проверки остаточных знаний студентов, изучивших данную дисциплину.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов. То есть при их выполнении не следует пользоваться учебниками и иной литературой. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу. Тесты составлены таким образом, что в каждом из

них правильным является лишь один из вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного ответа. На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, а также от сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки:

- «отлично», 84-100%, повышенный уровень;
- «хорошо», 66-83%, пороговый уровень;
- «удовлетворительно», 50-65%, пороговый уровень;
- «неудовлетворительно», менее 50%, уровень не сформирован.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

На зачете определяется качество и объем усвоенных знаний, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения. Он может проводиться в устной или письменной формах. Форму проведения определяет кафедра.

Подготовка к зачету – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех. Залогом успешной сдачи зачета является систематическая работа над учебной дисциплиной в течение семестра. Подготовку желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины.

Целесообразно поэтапное освоение материала, выполнение различных заданий по мере изучения соответствующих содержательных разделов дисциплины.

Если, готовясь к зачету, вы испытываете затруднения, обращайтесь за советом к преподавателю, тем более что при систематической подготовке у вас есть такая возможность.

Готовясь к зачету, лучше всего сочетать повторение теоретических вопросов с выполнением практических заданий.

Требования к знаниям определены федеральным государственным образовательным стандартом и рабочей программой дисциплины.

Цель зачета - проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации, дефиниций и категорий права. Оценке подлежат правильность и грамотность речи студента, а также его достижения в течение семестра.

Дополнительной целью зачета является формирование у студентов таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, принципиальность, самостоятельность. Таким образом, проверяется сложившаяся у студента система знаний по дисциплине, что играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению им фундаментальной и профессиональной подготовки.

При подготовке к зачету важно правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть на качественно высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Во время подготовки к зачету студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении основных тем курса в течение семестра. Это позволяет им уяснить логическую структуру дисциплины, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы ее развития.

Самостоятельная работа по подготовке к зачету во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет, так, чтобы за предоставленный для подготовки срок он смог равномерно распределить приблизительно равное количество вопросов для ежедневного изучения (повторения). Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить усвоение материала.

Критерии и шкала оценивания зачета

«Отлично» («зачтено») выставляется студенту, если четкий тезис или ясное изложение позиции последовательно обосновывается; представлен взвешенный аргумент и поддерживающая его информация.

«Хорошо» («зачтено») выставляется студенту, если четкий тезис или ясное изложение позиции последовательно обосновывается; представлены убедительные аргументы; дается анализ и убедительные выводы; в основном представляется необходимая и точная информация; проблема рассматривается не достаточно глубоко.

«Удовлетворительно» («зачтено») выставляется студенту, если не дается контекста или не излагается определенная позиция; большая часть используемой информации неточна, проблема не понята.

«Неудовлетворительно» («не зачтено») выставляется студенту, если тема раскрыта по-верхностно или не раскрыта; аргументы разбросаны, непоследовательны; много неточных фактов.

Семинарские (практические) занятия Самостоятельная работа студентов по подготовке к семинарскому (практическому) занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского (практического) занятия, который включает в себя вопросы, выносимые на обсуждение, рекомендации по подготовке к семинару (практическому занятию), рекомендуемую литературу к теме. Изучение материала следует начать с просмотра конспектов лекций. Восстановив в памяти материал, студент приводит в систему основные положения темы, вопросы темы, выделяя в ней главное и новое, на что обращалось внимание в лекции. Затем следует внимательно прочитать соответствующую главу учебника.

Для более углубленного изучения вопросов рекомендуется конспектирование основной и дополнительной литературы. Читая рекомендованную литературу, не стоит пассивно принимать к сведению все написанное, следует анализировать текст, думать над ним, этому способствуют записи по ходу чтения, которые превращают чтение в процесс. Записи могут вестись в различной форме: развернутых и простых планов, выписок (тезисов), аннотаций и конспектов.

Подобрав, отработав материал и усвоив его, студент должен начать непосредственную подготовку своего выступления на семинарском (практическом) занятии для чего следует продумать, как ответить на каждый вопрос темы.

По каждому вопросу плана занятий необходимо подготовиться к устному сообщению (5-10 мин.), быть готовым принять участие в обсуждении и дополнении докладов и сообщений (до 5 мин.).

Выступление на семинарском (практическом) занятии должно удовлетворять следующим требованиям: в нем излагаются теоретические подходы к рассматриваемому вопросу, дается анализ принципов, законов, понятий и категорий; теоретические положения подкрепляются фактами, примерами, выступление должно быть аргументированным.