

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.01.01 «ДИАГНОСТИКА И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль программы «Психология профессионального развития»

Автор(ы): к. п. н., доцент Д.П. Заводчиков
ст. преп. А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Диагностика и оценка персонала»: развитие у студентов личностных качеств и формирование общекультурных (общенаучных, социально-личностных, инструментальных) и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, включающих в себя: знание современных тенденций и проблем диагностики и оценки персонала организации, методов управления организационными коммуникациями и процессом формирования организационных ценностей; способность к диагностике типа организации и персонала, особенностей социально-психологического климата в организации; умение разрабатывать комплексные программы развития диагностического инструментария.

Задачи:

- ознакомить с основными проблемами и тенденциями в развитии систем диагностики и оценки персонала на современных предприятиях;
- расширить представление о различных видах диагностики и оценки персонала, их преимуществах и недостатках;
- сформировать навыки использования различных методов и технологий диагностики и оценки персонала;
- выработать умение решать управленческие задачи по формированию системы оценки персонала и оптимизации социально-психологического климата в условиях реально действующих организационных структур.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Диагностика и оценка персонала» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Профессиональная психодиагностика.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Управление персоналом.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-2 Способен управлять карьерой и профессиональным становлением персонала организации;



- УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Основные тенденции в развитии систем диагностики и оценки персонала в современных организациях;
32. Основные цели и задачи проведения оценки персонала в организациях, место диагностики и оценки в целостной структуре работы с персоналом;
33. Методологические основы диагностики и оценки персонала;
34. Специфику психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, организационных и профессиональных факторов риска;
35. Методы организационно-диагностического исследования и специфику их применения при оценке персонала.

Уметь:

- У1. Проводить психологическую диагностику уровня развития и особенностей познавательной и личностной сферы, личностно-профессионального потенциала сотрудников организаций;
- У2. Разрабатывать целостные программы диагностики и оценки персонала;
- У3. Подготовить итоговый отчет по результатам диагностики и оценки персонала (составление рейтинга, психологического заключения, разработка рекомендаций).

Владеть:

- В1. Технологиями диагностики и оценки персонала;
- В2. Критериями выбора психодиагностических и психокоррекционных методик, соотнесенными с целью и задачами исследования;
- В3. Навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью ее оптимизации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – 3, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения



	3 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	28
Лекции	14
Практические занятия	14
Самостоятельная работа студента	80
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	3 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Введение в дисциплину Диагностика и оценка персонала	3	10	2	-	-	8
2. Методы диагностики и оценки персонала	3	10	-	2	-	8
3. Актуальные проблемы диагностики и оценки персонала. Анализ профессиональной деятельности как основа оценки персонала. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.	3	10	2	-	-	8
4. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала	3	12	2	2	-	8
5. Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала. Оценка состояния анализаторных систем организма и типологических свойств высшей нервной деятельности. Задачи, решаемые психофизиологическим тестированием. Обоснование выбора метода, ошибки выбора	3	10	-	2	-	8



метода, их последствия						
6. Индивидуальный стиль трудовой деятельности как один из критериев оценки персонала	3	10	2	-	-	8
7. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки	3	10	-	2	-	8
8. Мотивация трудовой деятельности как один из критериев оценки персонала	3	12	2	2	-	8
9. Использование результатов диагностики и оценки персонала для формирования профессиональных кадров	3	12	2	2	-	8
10. Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала	3	12	2	2	-	8

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Введение в дисциплину Диагностика и оценка персонала

Диагностика и оценка персонала как основной способ управления человеческими ресурсами в организации и на предприятии. Цели системы диагностики и оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Этапы диагностики и оценки персонала: предварительный анализ, описание типовых видов работ; выделение операций, действий, которые будут подвергаться оценке; определение характеристик, которые необходимы для квалифицированного выполнения этих операций. Алгоритм оценки: цель оценки, основные задачи; объект оценки; методы оценки; субъект оценки; время, место, порядок проведения оценки; результат оценки. Предмет диагностики и оценки персонала – характеристики выполнения деятельности (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи диагностики и оценки персонала. Проблемы организации, для которых необходима оценка персонала (аттестация персонала, подбор и расстановка персонала, формирование резерва на выдвижение, подготовка руководителей и повышение их профессиональной компетентности, управленческой культуры, совершенствование управления коллективом, сокращение персонала)

Раздел 2. Методы диагностики и оценки персонала

Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации



производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Эффективность и особенности основных методов психодиагностики персонала. Эмпирико-познавательные методы: наблюдение как деятельность, как методика и метод, виды наблюдения; опросные методы (беседа, интервью, анкета); метод изучения документации; метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок, трудовой метод; биографический метод; алгоритмический метод; метод обобщения независимых характеристик. Методы диагностики: экспериментальный метод в диагностике и оценке персонала (лабораторный и естественный); бланковые и аппаратные методики диагностики различных психологических, психофизиологических и личностных характеристик субъекта. Методы анализа и обработки эмпирических данных: сравнительный анализ качественных характеристик; методы статистического и графического анализа. Методы интерпретации эмпирических данных (разновидности структурного и генетических методов). Преобразующие, или конструктивные методы диагностики и оценки персонала: метод эксперимента (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда. Метод реконструкции – метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива. Процедура организации преобразующих и конструктивных методов диагностики и оценки персонала и правила их применения. Обеспечение психометрических требований к используемому психодиагностическому инструментарию (надежность, валидность психологических тестов и методик, психометрические нормы оценки, адаптированные к условиям данной организации).

Раздел 3. Актуальные проблемы диагностики и оценки персонала. Анализ профессиональной деятельности как основа оценки персонала. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.

Психологическое профессиоведение. Психологическое изучение профессий как путь построения "психологической картины" мира труда. Профессиографирование. Профессиография как средство организации психологического изучения профессии и профессиональной деятельности человека в целях ее формирования, диагностики, коррекции, регуляции, оптимизации и гуманизации при решении практических задач: профориентации и профконсультации, профессионального обучения и работоспособности, безопасности труда, профессионального отбора, подбора и расстановки кадров, рационализации и проектирования труда, трудовой реабилитации и др. Методы профессиографии: организационные методы сбора эмпирических данных; методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы. Классификация профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения. Обзор психологических классификаций профессий. Психологическое изучение человека как субъекта профессиональной деятельности. Человек и его профессиональная



судьба (образ жизни, профессиональный жизненный путь, мировоззрение, психические регуляторы его активности). Цели и методы изучения структуры субъекта профессиональной деятельности как единство мотивационных, когнитивных, операторных и эмоционально-волевых составляющих (знание, осознание, личностный смысл, умения, навыки, профессиональное самосознание, функциональное состояние). Критерии и методы диагностики уровня их сформированности. Психические регуляторы профессионального труда человека («образ объекта», «образ субъекта», «образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных» отношений). Методы их изучения и способы формирования. Диагностика уровня профессиональной готовности человека. Методы и правила их применения.

Раздел 4. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала

Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии). Применения тестов способностей для оценки персонала. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий. Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии.

Раздел 5. Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала. Оценка состояния анализаторных систем организма и типологических свойств высшей нервной деятельности. Задачи, решаемые психофизиологическим тестированием. Обоснование выбора метода, ошибки выбора метода, их последствия¶

Работоспособность как показатель изменений функционального состояния человека в процессе трудовой деятельности. Критерии оценки работоспособности. Функциональное состояние — интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение трудовой деятельности. Виды функциональных состояний. Уровни изменения функциональных состояний в труде (I- максимальных возможностей; II - продуктивности; III - эмоционального напряжения; IV - утомления). Усталость, утомление, переутомление как негативные проявления функционального состояния. Субъективные и объективные показатели утомления. Методы диагностики функциональных состояний, средства снижения профессионального утомления и повышения профессиональной работоспособности (режимы труда и отдыха, чередование операций, нормирование труда, саморегуляция состояний). Психологические методы коррекции и профилактики неблагоприятных функциональных состояний.



Раздел 6. Индивидуальный стиль трудовой деятельности как один из критериев оценки персонала

Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля по результатам диагностики и оценки персонала. Возможности и ограничения трудовой и профессиональной подготовки человека. Явления проектирования и планирования профессионального будущего по итогам диагностики и оценки.

Раздел 7. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки

Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Раздел 8. Мотивация трудовой деятельности как один из критериев оценки персонала

Мотивация трудовой деятельности персонала как основной критерий оценки персонала. Методы изучения мотивации трудовой деятельности. Методы управления трудовой мотивацией.

Раздел 9. Использование результатов диагностики и оценки персонала для формирования профессиональных кадров

Отбор персонала. Критерии профессиональной пригодности в отборе. Выбор психодиагностических методов исследования, характеризующих те психические процессы и профессиональные действия, которые определяют профессиональную пригодность. Профессиональный отбор как элемент управления персоналом. Обучение персонала. Диагностика и оценка персонала как основа определения потребности персонала в обучении. Обоснование выбора методов обучения по результатам оценки персонала. Психологические проблемы формирования профессиональных кадров. Профорientация и профконсультация — комплексные социальные проблемы, их психологические аспекты. Принципы, методы и ограничения в профориентационной и профконсультационной работе.

Раздел 10. Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала

Аттестация как научная проблема. Исторический экскурс. Принципы аттестации (объективность и независимость оценки, комплексность оценки, влияние результатов оценки на профессионально-должностной рост, регулярность проведения оценки, учет профессионального потенциала каждого и др.). Цели и задачи проведения аттестации. Виды аттестации. Методы аттестации. Технология проведения аттестации: подготовка к проведению аттестации, проведение и



оформление результатов аттестации, подведение итогов аттестации, подготовка рекомендаций, утверждение результатов аттестации. Результаты аттестации, порядок их использования. Решения, принимаемые по результатам аттестации. Подходы к аттестации персонала и их краткая характеристика. Психологические аспекты сопротивления проведению аттестации.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Технологии проведения занятий в форме диалогового общения, которые переводят образовательный процесс в плоскость активного взаимодействия обучающегося и педагога. Обучающийся занимает активную позицию и престаает быть просто слушателем семинаров или лекций. Технологии представлены: групповыми дискуссиями, конструктивный совместный поиск решения проблемы, тренинг (микрообучение и др.), ролевые игры (деловые, организационно-деятельностные, инновационные, коммуникативные и др.).

2. Для поддержки самостоятельной работы обучающихся использованы информационно-коммуникационные образовательные технологии, в частности, облачные технологии, электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС), электронные средства обучения и электронно-библиотечные системы. При этом результативность организации самостоятельной работы обучающихся существенно повышается за счет доступности материалов, упорядоченности работ и возможности получения консультации преподавателя.

3. Технология обучения в сотрудничестве применяются при проведении семинарских, практических и лабораторных занятий, нацелены на совместную работу в командах или группах и достижение качественного образовательного результата.

4. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-



коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 288 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93448>. — Загл. с экрана.

2. Зотова, Н.К. Проектирование развивающей модели аттестации педагогических работников: Теория и практика [Электронный ресурс] : монография — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2014. — 103 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/62983>. — Загл. с экрана.

3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для вузов [Гриф Минобрнауки РФ] / Майкл Армстронг - 10-е изд. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2015. - 848 с. - Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=344103>.

4. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>. — ЭБС «IPRbooks»

5. Васильева, И. В. Организационно-психологическая диагностика : учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-9765-1712-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119321>

6.2 Дополнительная литература

1. Ларионов, Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : монография — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70524>. — Загл. с экрана.

2. Мусина В.П. Изучение профессиональной активности личности [Электронный ресурс] : монография / В.П. Мусина. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 196 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26247.html>. — ЭБС «IPRbooks»



3. Савельева С.С. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности учителя в образовательном процессе вуза [Электронный ресурс] : монография / С.С. Савельева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2013. — 187 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17785.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Могилевкин, Е. А. HR-инструменты : практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат : [учебно-практическое пособие] / Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, С. В. Клиников. - Санкт-Петербург : Речь, 2012. - 319 с.

5. Иванова, С. В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / С. В. Иванова ; [предисл. Ю. Вировеца]. - 10-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 267 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95544/>.

6. Иванова, С. В. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Электронный ресурс] / С. В. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 172 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95657/>.

7. Захарова Т. И., Стюрина Д. Е. Оценка персонала : учебное пособие. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 168 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053>.

8. Иванова, С. В. 50 советов по рекрутингу [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, [Д. Болдогоев, Л. Шинкаренко]. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 256 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/88329/#1>.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. Научная онлайн-библиотека Порталус. Режим доступа: <http://www.portalus.ru>

2. Научная электронная библиотека. Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Российская государственная библиотека. Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».



7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

