

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.05 «ДИАГНОСТИКА И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль программы «Психология труда и организационная психология»

Автор(ы): 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.

Екатеринбург  
2022

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Диагностика и оценка персонала»: формирование у студентов представлений об основных теоретических и прикладных аспектах работы с персоналом, психологических составляющих диагностики и оценки персонала организации.

Задачи:

- ознакомить студентов с различными методами диагностики и оценки персонала, их преимуществами и недостатками;
- ознакомить с современными проблемами и тенденциями развития организационной психодиагностики;
- сформировать базовые навыки использования различных методов и технологий диагностики и оценки персонала;
- выработать умение решать практические задачи по поиску, отбору, подбору и привлечению персонала организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Диагностика и оценка персонала» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

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

1. Психодиагностика.
2. Организационная психология.
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика.
4. Психология профессионального развития.

## 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-3 Способен к анализу профессиональных требований к субъекту труда и составлению профессиографических описаний профессиональной деятельности;
- ПКС-4 Способен проводить процедуры диагностики и оценки психических процессов, свойств и состояний человека в профессиональной деятельности;
- ПКС-5 Способен проводить процедуры поиска, отбора, подбора и привлечения персонала;



- ПКС-6 Способен проводить профессиональное консультирование персонала и руководства организации .

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Цели и задачи, понятийный аппарат организационной психодиагностики;
32. Актуальные проблемы и тенденции развития организационной психодиагностики;
33. Основные принципы и методы диагностики и оценки персонала.

Уметь:

У1. Адекватно подбирать методы диагностики и оценки персонала для решения текущих проблем и достижения стратегических целей организации;

У2. Выявлять особенности познавательной и личностной сферы субъекта труда, социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе.

Владеть:

В1. Методами диагностики психологических свойств и состояний индивида и группы в ходе личностного и профессионального развития;

В2. Критериями выбора психодиагностических методик и принципами комплектования диагностической батареи в процессе психологического сопровождения профессионального развития субъекта труда и при кадровом отборе;

В3. Навыками анализа своей профессиональной деятельности с целью её оптимизации.

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зач. ед. (216 час.), семестры изучения – 7, 8, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	7, 8 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	216
Контактная работа, в том числе:	148



Лекции	34
Практические занятия	48
Текущее консультирование	34
Контроль самостоятельной работы	32
Самостоятельная работа студента	68
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	7 сем.
Экзамен	8 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»	7	14	4	4	-	6
2. Методы диагностики и оценки персонала	7	18	4	6	-	8
3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала	7	18	4	6	-	8
4. Психофизиологическое тестирование как инструмент оценки персонала	7	18	4	6	-	8
5. Индивидуальный стиль трудовой деятельности в системе оценки персонала	8	14	2	4	-	8
6. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки	8	16	4	4	-	8
7. Мотивация трудовой деятельности и оценка персонала	8	18	4	6	-	8
8. Использование результатов диагностики и оценки персонала для формирования профессиональных кадров	8	18	4	6	-	8
9. Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала	8	16	4	6	-	6



*\*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»**

Место диагностики и оценки персонала в системе управления ресурсами в организации и на предприятии. Система управления персоналом как совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

Предмет диагностики и оценки персонала – характеристики выполнения деятельности (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности и др.). 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.

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 и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические.

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 аппаратурные 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).

Методы оценки: качественные, комбинированные и количественные. Методы комплексной оценки персонала. Центр оценки персонала (ассесмент-центр): функции, достоинства и недостатки.

### **Раздел 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала**

Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. 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 4. 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 5. Индивидуальный стиль трудовой деятельности в системе 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 6. 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 7. Мотивация трудовой деятельности и оценка персонала**

Мотивация трудовой деятельности персонала как основной критерий оценки персонала. Методы изучения мотивации трудовой деятельности. Методы управления трудовой мотивацией. Порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала как часть процесса совершенствования системы управления мотивацией в организации.

## **Раздел 8. 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. Профорентация и профконсультация — комплексные социальные проблемы, их психологические аспекты. Принципы, методы и ограничения в профорентационной и профконсультационной работе.



## **Раздел 9. 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. Традиционные образовательные технологии, которые ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

2. Занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму

3. Информационно-коммуникационные образовательные технологии, при которых организация образовательного процесса, основывается на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией. Используются для поддержки самостоятельной работы обучающихся с использованием электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС), телекоммуникационных технологий, педагогических программных средств и др.

4. Технология «тренинг диагностического мышления» направлена на развитие и формирование у будущих специалистов системы общих и специфических умений, которые способствуют решению профессиональных задач проблемного типа. Структурирование диагностической информации разворачивается посредством трёх основных способов логического рассуждения: дедукции, индукции и трансдукции. Технологию применяется для проведения практических и семинарских занятий.

5. Кейс-технологии применяются как способ обучать решению практико-ориентированных неструктурированных образовательных научных или профессиональных проблем. Применяется как при чтении лекций, так и при проведении семинарских, практических и лабораторных занятий.



6. 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. 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»

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

3. Павлова, Р. С. Документационное обеспечение работы кадровой службы : учебное пособие для вузов / Р. С. Павлова. — Санкт-Петербург : Лань, 2021. — 328 с. — ISBN 978-5-8114-7035-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173090> (дата обращения: 10.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### ***6.2 Дополнительная литература***

1. 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>.

2. Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2017. - 193 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162>.

3. Цибарева, М. Е. Кадровый менеджмент : учебное пособие / М. Е. Цибарева. — Самара : Самарский университет, 2020. — 100 с. — ISBN 978-5-7883-1493-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/188909> (дата обращения: 10.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### **6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

Интернет-ресурсы:

1. hr-портал. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>

2. <http://psyjournals.ru>. Режим доступа:

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

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

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

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

1. Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

2. Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

3. Помещения для самостоятельной работы.

