

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 05.03.2025 18:18:17  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43983447



**Образовательное частное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»**

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Декан  
факультета психологии  
\_\_\_\_\_/А.Н. Веракса/  
«10» июня 2024 г

**Рабочая программа дисциплины  
Диагностики и оценка персонала**

**Укрупненная группа специальностей  
37.00.00 Психологические науки**

**Направление подготовки 37.04.01 Психология  
(уровень: магистратура)**

**Направленность (профиль):  
«Практическая психология и управление персоналом»**

**Формы обучения: очная**

**Москва**

Рабочая программа дисциплины «Диагностики и оценка персонала». Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры. Направление подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль): «Практическая психология и управление персоналом» / сост. Н.И. Никитина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова. – 111 с.

Образовательная программа высшего образования (Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры) составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратуры по направлению подготовки [37.04.01](#) Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики:	<u>доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина.</u> <u>Толстикова Светлана Николаевна, доктор</u>
Ответственный рецензент:	<u>психологических наук, профессор,</u> <u>МГПУ профессор кафедры психологическое образование</u> <i>(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)</i>

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры общей психологии и педагогики от 10.06.2024 протокол № 4.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /к.п.н. Танцюра С.Ю.

(подпись)

Согласовано от Библиотеки \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /О.Е. Степкина

**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.

**1. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Дисциплина Б1.В.04 «*Диагностика и оценка персонала*» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению 37.04.01 Психология.

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

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

**3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)**

В результате освоения дисциплины «*Диагностика и оценка персонала*» студент должен овладеть следующими компетенциями:

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Наименование показателя оценивания (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)</b>
<b>УК-3.</b>	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.1.</b> Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи
		<b>УК-3.2.</b> Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
		<b>УК-3.3.</b> Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения
<b>ОПК-8.</b>	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая	<b>ОПК-8.1.</b> Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации

	организационные политики и процедуры	<b>ОПК-8.2.</b> Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
<b>ПК-4.</b>	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	<b>ПК-4.1.</b> Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления
		<b>ПК-4.2.</b> Проводит оценку организационных и социальных последствий
		<b>ПК-4.3.</b> Применяет психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации

#### 4. Объем и содержание дисциплины (модуля)

<b>Форма обучения</b>	<b>очная</b>		
Общая трудоемкость по дисциплине (ЗЕТ/ в часах)	<b>5 з.е./180 ч.</b>		
Семестр	<b>3</b>		
Лекции, час	<b>30</b>		
Практические занятия, час	<b>60</b>		
Лабораторные занятия, час	-		
Самостоятельная работа, час	<b>54</b>		
Курсовой проект (работа), РГР, семестр	-		
Зачет (при заочной форме <b>4 часа</b> отводится на контроль)	-		
Часы на экзамен	<b>36 ч. (экзамен)</b>		

#### 4.1.Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел дисциплины, тема лекции и вопросы	Очная форма				Очно-заочная форма				Заочная форма			
		ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР	ЛК	ПЗ	ЛБ	СР
1	<p><b>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала»</b></p> <p><b>Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала</b></p> <p>Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала</p>	3	10	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-
	<p><b>Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала</b></p> <p>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</p>	4	12	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-
	<p><b>Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала</b></p> <p>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)</p>	3	12	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-

4	<b>Тема 4. Понятие и сущность оценки персонала</b> Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки	4	8	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-
5	<b>Тема 5. Формирование системы оценки персонала предприятия</b> Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации	4	2	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-
6	<b>Тема 6. Технология проведения процедуры оценки персонала</b> Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала	4	-	-	17	-	-	-	-	-	-	-	-
7	<b>Тема 7. Современные методы оценки персонала</b> Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе	4	8	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-
8	<b>Тема 8. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки</b> 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	4	8	-	17	-	-	-	-	-	-	-	-

Форма текущего контроля успеваемости (по срокам текущих аттестаций в семестре)	Входная контр. работа Аттестационная к.р. с 1 по 8 темы				-					-				
Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	экзамен				-					-				
Итого	30	60	-	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

#### 4.2. Содержание практических (семинарского) занятий

№ п/п	№ лекции из рабочей программы	Наименование практического (семинарского) занятия	Количество часов			Рекомендуемая литература и методические разработки (№ источника из списка литературы)
			Очно	Очно-заочно	Заочно	
1	2	3	4	5	6	7
1	1	<p><b>Раздел I. Введение в дисциплину «Диагностика и оценка персонала» Тема 1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала</b></p> <p>Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала</p>		-	-	Основная лит-ра: №3, 5
2	2	<p><b>Тема 2. Методы диагностики и оценки персонала</b></p> <p>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</p>		-	-	Основная лит-ра: №1,5
3	3	<p><b>Тема 3. Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала</b></p> <p>Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы</p>		-	-	Основная лит-ра: №2,4

		«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)				
4	4	<b>Тема 4. Понятие и сущность оценки персонала</b> Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки		-	-	Основная лит-ра: №3,4
5	5	<b>Тема 5. Формирование системы оценки персонала предприятия</b> Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации		-	-	Основная лит-ра: №3, 5
6	6	<b>Тема 6. Технология проведения процедуры оценки персонала</b> Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала		-	-	Основная лит-ра: №1,5
7	7	<b>Тема 7. Современные методы оценки персонала</b> Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе		-	-	Основная лит-ра: №2,4
8	8	<b>Тема 8. Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки</b> 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		-	-	Основная лит-ра: №3,4
				-	-	

### 4.3. Тематика для самостоятельной работы студента

№ п/п	Тематика по содержанию дисциплины, выделенная для самостоятельного изучения	Количество часов из содержания дисциплины			Рекомендуемая литература и источники информации	Формы контроля СРС
		Очно	Очно-заочно	Заочно		
1	2	3	4	5	6	7
1	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.)	5	-	-	Основная лит-ра: №2,5	Реферат
2	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	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 4	Тесты
3	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	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 1,2	Эссе
4	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	5	-	-	Основная лит-ра: №3,5	Практическое задание

	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 (ассесментцентр): функции, достоинства и недостатки					
5	Применения тестов способностей для оценки персонала. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий. Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии	5	-	-	Основная лит-ра: №2,5	Устный опрос
6	Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблема оценки управленческого персонала	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 4	Реферат
7	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	5	-	-	Дополнит. лит-ра: № 1,2	Тесты
8	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	-	-	Основная лит-ра: №3,5	Устный опрос
<b>ИТОГО</b>		<b>40</b>				

## **5. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализации компетентностного подхода в процессе изучения дисциплины используются как традиционные, так и инновационные технологии, активные и интерактивные методы и формы обучения: тренинги речевых умений, мозговой штурм, разбор конкретных ситуаций, коммуникативный эксперимент, коммуникативный тренинг, творческие задания для самостоятельной работы, информационно-коммуникационные технологии. А именно IT- методы, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, проектный метод, поисковый метод, исследовательский метод и т.д.

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при которой студенты не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установления связей с ранее освоенным материалом. Проведение практических занятий основывается на интерактивном методе обучения, при которой учащиеся взаимодействуют не только с преподавателем, но и друг с другом. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов па достижение целей занятия.

**6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (Материал представлен в ФОСе, приложение А).**

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- библиотечный фонд (учебная, учебно-методическая, справочная литература, научная и деловая периодика);
- компьютеризированные рабочие места для обучаемых с доступом в сеть Интернет; - аудитории, оборудованные проекционной техникой.

Для проведения лекционных занятий используются учебные аудитории № 112, оборудованный лазерным проектором.

Для проведения практических занятий используется учебные аудитории, № 202, №201)

### **Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ОВЗ определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных

технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение ОПОП обучающихся с ОВЗ.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию.

2) для лиц с ОВЗ по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ОВЗ адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины научно-педагогическим работникам рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ОВЗ в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ОВЗ устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и др.). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене

