

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

/ Декан факультета педагогики и психологии



доц. Васильева Л.И.

(подпись, расшифровка подписи)

«28» 09 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2021/2022 учебный год

Учебной ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационная психодиагностика»

Направление подготовки:

6.44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки

«Организационная психология в социальной сфере и образовании»

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

Очная

Год набора:

2021

Тирасполь, 2021

Рабочая программа дисциплины «*Организационная психодиагностика*» разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 6.44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» и основной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Организационная психология в социальной сфере и образовании»

Составитель рабочей программы

доцент каф. психологии, к.пс.н.

(должность, ученое звание, степень)

(подпись)

Иванова Майя Дмитриевна

(Ф. И. О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии

« 10 » 09 2021 г. протокол № 1

Зав. кафедры-разработчика

« 10 » 09 2021 г. Кучерявенко В.И.

1. Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная психодиагностика»

Цель: овладение теоретическими знаниями и базовыми навыками, которые необходимы для психодиагностики персонала организации, личности и профессиональной деятельности руководителя.

Задачи:

- сформировать теоретические представления об основах организационной психодиагностики, об истории ее становления, базовых концепциях, конкретных методах психодиагностики персонала, личности и профессиональной деятельности руководителя, с целью подготовки выпускника к процессам организации и осуществления современных подходов в работе с субъектами образовательной среды и социальной сферы;
- познакомить с наиболее известными методами психодиагностики персонала организации, обучить правилам проведения обследований, способам обработки и интерпретации результатов;
- сформировать умения и навыки постановки и решения психодиагностических задач, включающих полный цикл диагностической работы, начиная с постановки цели, выбора соответствующих методик и заканчивая постановкой психологического диагноза с целью овладения навыками анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации как источника организационно-психологических проблем;
- обеспечить усвоение этических норм, неукоснительное соблюдение которых является обязательным для специалиста, проводящего психодиагностику в организации.

Место дисциплины «Организационная психодиагностика» в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.03 «Организационная психодиагностика» относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и изучается в 1 и 2 семестрах. Данная дисциплина предшествует изучению таких дисциплин «Направления деятельности психолога в образовании и социальной сфере», «Психология управления» и содержательно основывается на входных знаниях по дисциплине «Социальная психология» и «Организационная психология».

Дисциплина «Организационная психодиагностика» является важной и необходимой основой для прохождения всех видов практики. Дисциплина «Организационная психодиагностика» является базовой для подготовки организационного психолога, ориентированного на решение организационных проблем как в диагностическом, так и в консультационном плане по профилю «Организационная психология в социальной сфере и образовании».

2. Требования к результатам освоения дисциплины «Организационная психодиагностика»

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций, приведенных в таблице ниже:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Системное и критическое	УК-1. Способен осуществлять	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные

мышление	критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области. ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД УК-6.1. Знает: взаимосвязь своей профессии с другими смежными профессиями; возможные перспективы своей профессиональной карьеры; основы саморазвития, самореализации, самоменеджмента, самоорганизации, использования творческого потенциала собственной деятельности ИД УК-6.2. Умеет: осуществлять рефлекссию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств; оценивать собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач; осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план, устанавливать последовательность и сроки реализации поставленных задач ИД УК-6.3. Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных особенностей и тенденций развития сферы профессиональной деятельности, навыками тайм- менеджмента; проявляет инициативу в освоении новых знаний, методов, использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков профессиональной деятельности
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
	ПК-3. Способен	ИД-1 ПК-3 Знать: основные аспекты работы психолога

	использовать психологические знания и технологии в процессе организации и осуществления современных подходов в работе с субъектами образовательной среды и социальной сферы	с персоналом организации анализ опыта (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями. ИД-2 ПК-3 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико - оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и других организациях социальной сферы; использовать современные технологии менеджмента, в рамках организационной психологии; организовать меж профессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации и других организациях социальной сферы. ИД-3 ПК-3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность и других организациях социальной сферы.
	ПК-4. Способен использовать психологические знания и технологии при разработке программ развития организации и внедрении эффективных организационных моделей	ИД-1 ПК-4 Знать: специфику разработки концепции и программы развития образовательной организации на основе маркетингового исследования в области рынка образовательных услуг. -типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; -типы организационной культуры и методы ее формирования; -основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений. ИД-2 ПК-4 Уметь: разрабатывать программы анализ опыта осуществления организационных изменений и

	деятельности	оценивать их эффективность, диагностировать и решать проблемы и задачи организационного развития, детерминированные психологическими факторами; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации как источник организационно-психологических проблем. ИД-3 ПК-4 Владеть: -организационно-психологическими методами внедрения и психологического сопровождения инноваций в организации; -технологиями работы с группами и командами; -методами психологического сопровождения программ организационного развития; -основами организационного консультирования.
--	--------------	--

4. Структура и содержание дисциплины «Организационная психодиагностика»:

4.1. Распределение трудоемкости в з.е. /часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

ДЛЯ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Семестр	Кол-во часов						Форма итогового контроля
	Труд- сть, з.е.	В том числе					
		Аудиторных				Сам. работы	
		Всего	Лекций	Лаб. работ	Практических занятий		
1	1/36	24	6	-	18	12	
2	2/72	22	4	-	18	14	Экзамен
Итого:	3/108		10	-	36	26	36

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины «Организационная психодиагностика», очное отделение

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Аудитор. работа			Внеаудитор. работа (СР)
			Лекции	Лаб. работа	Практич. и семинарские занятия	
1	Методологические основы организационной психодиагностики	18	4	-	10	4
2	Психодиагностика личности и профессиональной деятельности руководителя	18	2	-	8	8
3	Организационная психодиагностика персонала	36	4	-	18	14
Итого:		72	10	-	36	26

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности:

Лекции

№ п/п	Раздел дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	Введение в психодиагностику 1. Понятие психодиагностики. Психодиагностика как звено, связывающее психологическую теорию и практику. 2. Основные понятия психодиагностики: обследование и научное дифференциально-диагностическое исследование; диагностические признаки, диагностические категории, диагностический вывод; психологический диагноз. 3. Основные этапы развития психодиагностики. 4. Современные проблемы психодиагностики.	Психологическая диагностика / Под ред. М.К. Акимовой. — СПб.: Питер, 2005. - 303с
2	1	2	Классификация психодиагностических методов 1. Критерии разделения психодиагностических методов на малоформализованные и строгоформализованные. 2. Виды строгоформализованных методов психодиагностики: тесты; опросники и анкеты; проективные методы; психофизиологические методы и их основные характеристики. 3. Виды малоформализованных методов психодиагностики: - метод наблюдения, беседа анализ продуктов деятельности (понятие «документальный источник»; метод контент-анализа, его преимущества и недостатки). 4. Возможности и специфические трудности применения на практике каждого вида психодиагностических методов.	Психологическая диагностика / Под ред. М.К. Акимовой. — СПб.: Питер, 2005. - 303с
Итого по разделу 1		4 часа		
3	2	2	Особенности диагностики личности и профессиональной деятельности руководителя 1. Оценка стиля управленческой деятельности 2. Диагностика психологических аспектов реализации управленческих функций 3. Оценка нервно-психической устойчивости руководителя	1. Мякушкин Д.Е. Оценка управленческого персонала организации: Учебное пособие – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 31 с. 2. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. — СПб.: Речь, 2014. - 176 с.
Итого по разделу 2		2 часа		
4	3	2	Организационная диагностика: сущность, методы, программа 1. Понятие и содержание организационной диагностики. 2. Аспекты и уровни организационной диагностики. 3. Основные направления диагностического	Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ.

			исследования организации. Организационные патологии. 4. Методы диагностического исследования организации. Программа исследования, его этапы. 5. Участники диагностического исследования, их интересы и особенности. 6. Анализ и интерпретация данных организационной диагностики. Диагностический отчет.	<i>высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.</i>
5	3	2	Специфика индивидуальной и групповой организационной психодиагностики 1. Отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение. 2. Повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности. 3. Диагностика уровня развития группы, групповой сплоченности, социально-психологического климата. 4. Психодиагностика характера межличностных взаимоотношений, статусного и ролевого распределения в группе, организационной приверженности. 5. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста в процессе организационной диагностики.	<i>Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.</i>
Итого по разделу 3		4 часа		
ИТОГО:		10 ч.		

Практические занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	Введение в психодиагностику 1. Понятие психодиагностики. Психодиагностика как звено, связывающее психологическую теорию и практику. 2. Основные понятия психодиагностики: обследование и научное дифференциально-диагностическое исследование; диагностические признаки, диагностические категории, диагностический вывод; психологический диагноз. 3. Основные этапы развития психодиагностики. 4. Современные проблемы психодиагностики.	<i>Психологическая диагностика / Под ред. М.К. Акимовой. — СПб.: Питер, 2005. - 303с</i>
2	1	2	Классификация психодиагностических методов: строгоформализованные методы	<i>Бурлачук, Л. Психодиагностика / Л.</i>

			1. Критерии разделения психодиагностических методов на малоформализованные и строгоформализованные. 2. Виды строгоформализованных методов психодиагностики: тесты; опросники и анкеты; проективные методы; психофизиологические методы и их основные характеристики. 3. Требования к количественным методикам: понятия «надежность», «валидность». 4. Общая характеристика качественных методов психодиагностики, возможности, области применения, ограничения.	<i>Бурлачук. - СПб.: Питер, 2018. - 384 с.</i> <i>Психодиагностика [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. С. Игнатова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Электрон. дан. – Пермь, 2018. – 1 Мб; 94 с.</i>
3	1	2	Классификация психодиагностических методов: малоформализованные методы 1. Виды малоформализованных методов психодиагностики: - метод наблюдения, беседа анализ продуктов деятельности (понятие «документальный источник»; метод контент-анализа, его преимущества и недостатки). 2. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма. Цели, категории, единицы наблюдения. Подготовка протоколов наблюдения. Возможности и ограничения метода. 3. Возможности и специфические трудности применения на практике каждого вида малоформализованных психодиагностических методов.	<i>Психологическая диагностика / Под ред. М.К. Акимовой. — СПб.: Питер, 2005. - 303с</i>
4	1	2	Использование игровых методик в диагностических целях 1. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях. Адаптация игровой методики под критерии оценки. Правила проведения игровых методик: возможности, ограничения, условия безопасности (ролевые, деловые, имитационные, оргдеятельностные игры). 2. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях (мозговой штурм, метод синектики, метод Гордона, метод Дельфы; групповая дискуссия, метод расширяющейся дискуссии). 3. Кейсовые методики. Разработка и использование оценочных кейсов. Использование кейсов для обучения сотрудников и диагностики их личностных и профессиональных качеств, особенностей группового взаимодействия.	<i>1.Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. — СПб.: Речь, 2006. — 280 с.</i>
5	1	2	Основы профессиографии, как базиса для решения задач отбора и подбора кадров 1. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность.	<i>1. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и</i>

			2. Психограмма как важнейшая часть профессиограммы с точки зрения требований, предъявляемых профессией (специальностью) к психологическим качествам человека. 3. Профессиографирование. Схема описания профессии и модульный подход к профессиографированию. 4. Проблема профессиональной пригодности и пути адаптации человека к требованиям профессии	<i>практика: Учебник для вузов, СПб.: Питер, 2014. - 480 с.</i> <i>2. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2014. — 855 с.</i> <i>3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2015 – 511 с.</i>
Итого по 1 разделу		10 часов		
6	2	2	Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава 1. Подходы к оценке управленческого состава 2. Требования к процедуре оценки 3. Комплексные оценочные технологии управленческого состава организации 4. Метод Assessment Center 5. Опросник к. Л. Вилсона «Цикл управленческих умений»	1. Мякушкин Д.Е. Оценка управленческого персонала организации: Учебное пособие – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 31 с. 2. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. — СПб.: Речь, 2014. - 176 с.
7	2	2	Особенности коммуникативной установки и ее роль в управленческой деятельности 1. Оценка коммуникативной установки: тест «Ваша коммуникативная установка», «Коммуникативный минимум менеджера». 2. Экспертная оценка при формировании кадрового состава.	<i>Коммуникативный минимум менеджера // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2003.</i>
8	2	2	Диагностика нервно-психической устойчивости руководителя 1. Понятие профессионального здоровья менеджера, «стресс-коронарное» поведение 2. Проведение методик: «Самооценка эмоциональных состояний», А. Уэссман, Д. Рикс, методика «Прогноз».	https://psytests.org/army/prognosis1-run.html
9	2	2	Диагностика стиля управленческой деятельности 1. Понятие стиля управленческой деятельности 2. Проведение методик: «Самооценка стиля руководства», «Склонность к определенному стилю руководства», «Мотив власти», опросник Блейка-Мутона	http://testoteka.narod.ru/lichn/2/03.html
Итого по разделу 2		8 часов		
10	3	2	Организация и осуществление процедуры оценки персонала 1. Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики.	1. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для

			2. Требования к организации и проведению психодиагностических процедур. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала 3. Психодиагностический диагноз. Требования к предъявлению результатов. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.	вузов, СПб.: Питер, 2014. - 480 с. 2. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2014. — 855 с.
11	3	2	Специфика индивидуальной и групповой организационной психодиагностики 1. Отбор и подбор персонала, профессиональная ориентация, аттестация, трудовая адаптация, обучение. 2. Повышение квалификации и переподготовка кадров, управление деловой карьерой, мотивация, стили профессиональной деятельности. 3. Диагностика уровня развития группы, групповой сплоченности, социально-психологического климата. 4. Психодиагностика характера межличностных взаимоотношений, статусного и ролевого распределения в группе, организационной приверженности. 5. Принципы работы и профессиональная этика специалиста-диагноста в процессе организационной диагностики.	<i>Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.</i>
12	3	2	Экспертная оценка профессионально важных свойств. 1. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу. Подготовка, организация, проведение. Структура и задачи каждого из этапов интервью. 2. Использование стрессовых методик: задачи и условия применения. Использование ролевых и имитационных игр в диагностике профессионально важных качеств претендента. 3. Психодиагностический инструментарий для проведения процедур отбора и подбора персонала	1. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2014. - 480 с. 2. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 280 с.
13	3	2	Диагностика трудовой мотивации 1. Особенности диагностики трудовой мотивации 2. Современный опросник диагностики профессиональной мотивации «Опросник профессиональной мотивации (ОПМ)» в модификации Осина Е.Н.	Осин Е.Н. Горбунова А.А. Гордеева Т.О. и др. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. №4
14	3	2	Диагностика конфликтов в организации 1. Методы диагностики организационных	Методы организационной диагностики в управлении

			конфликтов 2. Диагностика межгрупповых конфликтов в организации. Позиционный анализ А.И. Пригожина. Методики диагностики межгрупповых конфликтов Ю.Д. Красовского.	персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.
15	3	2	Диагностика негативных последствий профессиональной деятельности 1. Профессиональный стресс, его причины и последствия. 2. Особенности диагностики профессионального стресса	1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.: 2. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. — СПб.: Питер, 2006. — 256 с.
16	3	2	Диагностика «синдрома психического выгорания» 1. Эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация, редукция личных достижений как важнейшие показатели «синдрома психического выгорания» 2. Диагностика эмоционального и физического истощения: опросник «Эмоциональное выгорание», методики «Накопление эмоционально-энергетических зарядов, направленных на самого себя», опросник на «Профессиональное выгорание» МВИ, К. Маслач	Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.:
17	3	2	Диагностика организационного поведения 1. Отдельные виды организационного поведения и особенности их диагностики 2. Модель личности «Большая пятёрка», диагностика по актуальной версии опросника HEXACO-PI-R (Revised) по К. Ли, М. Эштон.	1. Троцкий А.Р. Организационное поведение: учебное пособие/ А. Р. Троцкий. – Ульяновск: УлГТУ, 2017. – 319 с. 2. https://psytests.org/bigfive/hexaco60r.html
18	3	2	Диагностика организационной культуры 1. Инструменты оценки организационной культуры 2. Построение профиля организационной культуры и диагностика по опроснику изучения уровня организационной культуры И.Д. Ладанова. 3. Тест для определения типа организационной культуры организации (типология Ч. Ханди)	1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с. 2. Липатов С.А. Использование различных стратегий «смешанных методов» в диагностике организационной культуры // Социальная психология и общество. 2018. Том 9. № 3. С. 62–70. 3. Шапиро С.А. Организационная культура: учебное пособие / С.А. Шапиро. —

			Москва: КНОРУС, 2017. — 256 с
Итого по разделу 3	18 часов		
ИТОГО:	36 ч.		

Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в часах)
1	1	Тема: Введение в психодиагностику ДЗ Конспектирование	2
	2	Тема: Классификация психодиагностических методов. ДЗ Табулирование	2
Итого по 1 разделу часов:			4
2	3	Тема: Особенности диагностики личности и профессиональной деятельности руководителя ДЗ Проведение и обработка психодиагностических методик	8
Итого по 2 разделу часов:			8
3	10	Тема: Организационная диагностика: сущность, методы, программа ДЗ Сравнительный анализ программ организационной диагностики	2
		Тема: Специфика индивидуальной и групповой организационной психодиагностики ДЗ. Подготовка портфолио с проведенными и обработанными методиками в соответствии с темами практических занятий	12
Итого по 3 разделу часов			14
ИТОГО:			26 ч.

5. Примерная тематика курсовых работ по дисциплине «Организационная психодиагностика» Не предусмотрено

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Ко-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений	Киселева Е. В.	2016	-	+	Аудитория 307 корпус Г
2	Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика:	Маклаков А. Г.	2014	-	+	Аудитория 307 корпус Г

	Учебник для вузов					
3	Психологическая диагностика	Под ред. М.К. Акимовой.	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г
4	Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов	Бодров В.А.	2015	-	+	Аудитория 307 корпус Г
5	Психологическая диагностика организации и персонала	Чикер В. А	2014	-	+	Аудитория 307 корпус Г
Дополнительная литература						
1	Организационное консультирование. Учеб. пособие	Быцляго С.А.	2013	-	+	Аудитория 307 корпус Г
2	Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия	Сост.В.А. Бодров	2014	-	+	Аудитория 307 корпус Г
3	Диагностика и изменение организационной культуры	Камерон К., Куинн Р.	2001	-	+	Аудитория 307 корпус Г
4	Организационная культура: учебное пособие	Шапиро С.А.	2017	-	+	Аудитория 307 корпус Г
5	Справочник психолога-консультанта организации	Истратова О.Н.	2007	-	+	Аудитория 307 корпус Г
6	Психологические теории организации	Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е.	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г
7	Организационная диагностика: модели, методы, процесс	Липатов С.А.	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г
8	Психодиагностика стресса.	Водопьянова Н. Е.	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г
9	Коммуникативный минимум менеджера // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие	Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова.	2003	-	+	Аудитория 307 корпус Г
10	Оценка управленческого персонала организации: Учебное пособие	Мякушкин Д.Е	2004	-	+	Аудитория 307 корпус Г
11	Современные методы психологической экспресс-	Соломин И.Л.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г

	диагностики и профессионального консультирования.					
12	Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент – консультант»	Шейн Э.Г	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г
13	Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса	Штроо В. А.	2011	-	+	Аудитория 307 корпус Г
Итого по дисциплине: 0 % печатных изданий ; 100 % электронных						

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://www.psycheya.ru>
2. <https://psytests.org/test.html>
3. <https://onlinetestpad.com/ru/tests/psychological/psychodiagnostics>
4. <http://psydilab.univer.kharkov.ua/index.php/ru/diagnostika/katalog-metodik>
5. https://hr-portal.ru/psy_tools
6. <https://www.psychol-ok.ru/lib/psychodiagnostics.html>

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.
3. Липатов С.А. Использование различных стратегий «смешанных методов» в диагностике организационной культуры // Социальная психология и общество. 2018. Том 9. № 3. С. 62–70.
4. Осин Е.Н. Горбунова А.А. Гордеева Т.О. и др. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. №4 – Опросник трудовой мотивации

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Аудиторная работа проводится в компьютерном классе аудитории 307, корпус Г.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается разработанным методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на её выполнение. Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе университета, которая содержит различные издания по основным изучаемым дисциплинам и сформирована по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы. Обеспечена возможность одновременного доступа к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке).

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Организационная психодиагностика» являются: лекции, практические занятия, аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа. К началу изучения дисциплины, обучающиеся должны быть знакомы с общими положениями организационной психологии; основами социальной

психологии, знать основные положения психодиагностики и иметь первоначальный опыт применения психодиагностических тестов, методик и методов.

Лекционные занятия по дисциплине «Организационная психодиагностика» это систематизированные основы научных знаний по дисциплине, целью которых является сконцентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и ключевых вопросах как общей психодиагностики, так и специфике, и особенностях диагностики организации.

Практические занятия по дисциплине «Организационная психодиагностика» формируют практические навыки отбора методик под задачу, проведения и интерпретации результатов. На практических занятиях обучающимся подробно предоставляется инструкция по организации их работы и формулируются конкретные вопросы-задания, которые должны быть решены. По результатам контроля знаний и умений проводится анализ хода и итогов практических занятий, отмечаются успехи обучающихся в решении учебной задачи, а также недостатки и ошибки, разбираются их причины и даются методические указания к их устранению.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Организационная психодиагностика», представляет собой проведение методик по разным направлениям организационной диагностики и формирования портфолио с рубрикаторметодик по различным организационным проблемам.

9. Технологическая карта дисциплины «Организационная психодиагностика» ***Б1.В.03***

На факультете не введена БРС