

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.У.7. Психологические технологии оценки персонала

Направление подготовки: 37.04.01 Психология
Направленность (профиль): Социальная и экономическая психология
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очная

Курс	2
Семестр	21
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	21
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.04.01
Психология.

Автор Л.А. Ларионова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
социологии и психологии

Заведующий кафедрой Е.В. Зимина

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

Цель освоения дисциплины – раскрыть знания теоретико-методологических основ содержания и практических подходов к организации процесса оценки персонала в организации, необходимого для эффективного решения управленческих задач, показать действующие эффективные психологические технологии оценивания в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач в области управления человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины:

1. Познакомить с основными понятиями и теоретическими положениями дисциплины;
2. Раскрыть основные техники и процедуры процесса оценки персонала;
3. Вооружить знаниями организационных основ деятельности по психологической оценке персонала организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-1	Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с

преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80
Всего часов	108

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Организационно-методологические принципы психологической службы организации	21	1		10		
2	Планирование и нормирование работы психолога	21	1		10		
3	Подбор и отбор кадров	21	2	2	10		Экспертиза вакансии
4	Интервью как метод отбора кандидатов	21	2	2	10		Интервью с кандидатом. Профиль должности
5	Анализ метапрограмм, лингвистический анализ речи	21	2	4	14		Анализ метапрограмм кандидата
6	Проективные вопросы и оценка достоверности информации в процессе интервью	21	2	2	10		
7	Технология Ассесмент-центра	21	4	4	16		Разработка программы Ассесмент-центра
	ИТОГО		14	14	80		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Организационно-	Цели и задачи психологической службы. Принципы

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	методологические принципы психологической службы организации	пользования психологической информацией. Морально-этические принципы работы психолога
2	Планирование и нормирование работы психолога	Расчет трудоемкости различных видов работы психолога. Рекомендации по составлению плана работы психолога. Должностная инструкция руководителя психологической службы
3	Подбор и отбор кадров	Основные способы поиска кандидатов. Подходы к подбору персонала. Экспертиза вакансии: анализ деятельности на рабочем месте; определение требований к кандидату. Формирование профиля должности. Методы отбора кандидатов: биографический метод, интервью, тестирование
4	Интервью как метод отбора кандидатов	Подготовка вопросов к интервью. Стили собеседования: «собеседование-допрос», «игра в прятки», «поэма-песня», «партнерские переговоры». Портрет кандидата. На что необходимо обращать внимание в разговоре. Техники получения информации.
5	Анализ метапрограмм, лингвистический анализ речи	Выявление и оценка метапрограмм кандидата: тип референции, стремление/избегание, процесс/результат, процедуры/возможности, командный игрок/одиночка, активность/пассивность, сходство/различие, содержание/окружение. Оценка коннотативной (оценочной) части высказываний.
6	Проективные вопросы и оценка достоверности информации в процессе интервью	Правила проективных вопросов. Проективные вопросы, нацеленные на выявление ценностей, честности, лояльности, мотивации карьеры, конфликтности, предпочтений по коллективу, общению. Вербальные и невербальные признаки изменения поведения и речи в ситуации лжи. Вопросы «на честность»
7	Технология Ассесмент-центра	Понятие «Ассесмент-центр», этапы технологии, профессиональные позиции. Профессионально-важные качества, оцениваемые в технологии Ассесмент. Методы и процедуры Ассесмент-центра. Метод наблюдения в Ассесмент-центре.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
3	Подбор и отбор кадров. Экспертиза вакансии: анализ деятельности на рабочем месте. Экспертиза вакансии: определение требований к кандидату. Формирование профиля должности. Составление идеального и реального портрета кандидата. Проводится в форме семинарского занятия
4	Интервью как метод отбора кандидатов. Тренинг интервьюера: подготовка вопросов к интервью _ использование различных стилей собеседования: «собеседование-допрос», «игра в прятки», «поэма-песня», «партнерские переговоры». отработка техник получения информации.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Проводится в форме тренинга
5	Анализ метапрограмм, лингвистический анализ речи. Практикум по оценке метапрограмм с использованием учебных фрагментов интервью. Тренинг оценки метапрограмм кандидата: тип референции, _стремление/избегание, процесс/результат, процедуры/возможности, _командный игрок/менеджер/одиночка, активность/аналитизм /пассивность, сходство/различие, содержание/окружение. Построение CASE-интервью Проводится в форме тренинга
6	Проективные вопросы и оценка достоверности информации в процессе интервью. Правила проективных вопросов. Проективные вопросы, нацеленные на выявление: ценностей, честности, лояльности, мотивации карьеры, конфликтности, предпочтений по коллективу, общению. Тренировка умения выявлять вербальные и невербальные признаки изменения поведения и речи в ситуации лжи. Проводится в форме тренинга
7	Технология Ассесмент-центра. Профессионально-важные качества, оцениваемые в технологии Ассесмент. Методы и процедуры Ассесмент-центра. Метод наблюдения в Ассесмент-центре. Проводится в форме семинарского занятия

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	3. Подбор и отбор кадров	ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии	Экспертиза вакансии	1. Сформулированы функции сотрудника - 5 баллов; 2. Сформулированы задачи сотрудника - 5 баллов;

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		3. Проведен анализ деятельности - 5 баллов. (15)
2	4. Интервью как метод отбора кандидатов	ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в</p>	Интервью с кандидатом	<p>1. Вопросы, помогающие установить контакт- 2 балла;</p> <p>2. Вопросы об интересах кандидата- 2 балла;</p> <p>3. Вопросы о навыках - 2 балла;</p> <p>4. Вопросы о характере и личности - 2 балла;</p> <p>5. Вопросы о совместимости с организацией - 2 балла (10)</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
3		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования</p>	Профиль должности	<p>1. Сформулированы компетенции сотрудника - 5 баллов;</p> <p>2. Определены приоритеты в компетенциях - 5 баллов;</p> <p>3. Приведены методики для оценки компетенций - 10 баллов (20)</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом		
4	5. Анализ метапрограмм, лингвистический анализ речи	ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Анализ метапрограмм кандидата	<p>1. Определены цели каждого этапа интервью - 5 баллов;</p> <p>2. Даны четкие ответы по диагностике метапрограмм - 5 баллов;</p> <p>3. Правильно определены цели проективных вопросов - 5 баллов (15)</p>
5	7. Технология Ассесмент-центра	ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии	Разработка программы Ассесмент-центра	<p>1. Разработаны обязательные этапы программы - 10 баллов;</p> <p>2. Сформулированы критерии оценки персонала - 10 баллов;</p> <p>3. Разработана</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		<p>спецификационная таблица - 10 баллов; 4. Подготовлены экспертные заключения на 3 испытуемых - 10 баллов. (40)</p>
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 21.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ 2 балла.

Компетенция: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Знание: Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения

1. Активность/анализицизм/пассивность, сходство/различие.

2. Анализ коннотативной (оценочной) составляющей слов, выявление отношения кандидата к различным сферам деятельности, определение приоритетов и мотиваторов.
3. Влияние метапрограмм на поведение сотрудников. Учет метапрограмм в управлении персоналом.
4. Вопросы для диагностики модели успеха сотрудника в организации, предпочтений по коллективу, мотивации карьеры.
5. Вопросы для определения мотивации сотрудника. Карта мотиваторов.
6. Вопросы для определения ценностей, лояльности, потенциалов конфликтности.
7. Вопросы, позволяющие определить метапрограммы.
8. Групповые упражнения в ассесмент-центре.
9. Искажение (конструирование) информации в процессе интервью. Рекомендации по снижению отрепетированного конструирования.
10. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.
11. Метод наблюдения в ассесмент-центре.
12. Механизм психологической защиты «проекция». Правила проективных вопросов.
13. Определение понятия «метапрограммы». Метапрограммы: тип референции, стремление/избегание, сходство/различие
14. Основные этапы проведения ассесмента.
15. Построение процедуры оценки для конкретной должности.
16. Признаки конструирования по ходу интервью: изменение темпа речи, слова-проговорки, увеличение слов-паразитов, невербальные признаки лжи, уход, рационализация.
17. Процедуры/возможности, процесс/результат, одиночка/менеджер/командный игрок
18. Разработка сценария ассесмента, подготовка ролевых игр и кейсов.
19. Способы представления результатов ассесмента.
20. Технология оценки достоверности информации.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Компетенции сформулированы конкретно - 10 баллов; четко расставлены приоритеты - 10 баллов; каждая компетенция имеет инструмент измерения - 10 баллов.

Компетенция: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Умение: Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Задача № 1. Разработать профиль должности

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Определены особенности мотивации кандидата - 10 баллов; определены предпочтения кандидата по коллективу - 10 баллов; определены предпочтения кандидата по руководителю - 10 баллов.

Компетенция: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Навык: Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Задание № 1. Проанализировать фрагмент интервью. Определить особенности мотивации кандидата, предпочтения по коллективу и по руководителю

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	Направление - 37.04.01 Психология Профиль - Социальная и экономическая психология Кафедра социологии и психологии Дисциплина - Психологические технологии оценки персонала
---	---

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Разработать профиль должности (30 баллов).
3. Проанализировать фрагмент интервью. Определить особенности мотивации кандидата, предпочтения по коллективу и по руководителю (30 баллов).

Составитель _____ Л.А. Ларионова

Заведующий кафедрой _____ Е.В. Зими́на

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Терехова Т. А. Татьяна Александровна, Михайлова Л. Л. Людмила Леонидовна Ассесмент-центр как метод оценки компетентности руководителя/ Т. А. Терехова, Л. Л. Михайлова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2011.-205 с.
2. Терехова Т. А. Татьяна Александровна Психодиагностика. учеб. пособие/ Т. А. Терехова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.-404 с.
3. [Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час \[Электронный ресурс\] / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 269 с. — 978-5-9614-5100-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42290.html>](#)
4. [Иванова С.В. Мотивация на 100% \[Электронный ресурс\] : а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 286 с. — 978-5-9614-5286-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43706.html>](#)

б) дополнительная литература:

1. Процедуры и методы исследования в психологии управления и экономической психологии. сб. метод. материалов.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005.-246 с.
2. Непомнящая Н. И. Психодиагностика личности: теория и практика. учеб. пособие для вузов. рек. М-вом образования РФ/ Н. И. Непомнящая.- М.: Владос, 2003.-191 с.
3. [Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>](#)

4. [Забродин Ю.М. Психодиагностика \[Электронный ресурс\] / Ю.М. Забродин, В.Э. Пахальян. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 449 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29298.html](http://www.iprbookshop.ru/29298.html)
5. [Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала \[Электронный ресурс\] : повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 129 с. — 978-5-9614-4732-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48443.html](http://www.iprbookshop.ru/48443.html)
6. [Семенова Л.Э. Практикум по психодиагностике \[Электронный ресурс\] : учебно-методическое пособие / Л.Э. Семенова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 109 с. — 978-5-4487-0290-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/76887.html](http://www.iprbookshop.ru/76887.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Библиотека Псифактор (библиотека научной литературы по массмедиа, СМИ, пропаганде, философии, психологии массовой коммуникации, журналистики), адрес доступа: <http://psyfactor.org/lybr.htm>. доступ неограниченный
- Издательство «Лань», адрес доступа: <http://e.lanbook.com>. бесплатный полнотекстовый доступ к 7 коллекциям издательства
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области современной социальной психологии, социально-психологического тестирования, психодиагностики в социальной и экономической психологии

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);

- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- 7-Zip,
- Adobe Acrobat Reader_11,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Центр (класс) деловых игр,
- Кабинет социально-экономических дисциплин,
- Психологическая междисциплинарная лаборатория