

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт общественных наук

Отделение «Факультет психологии»

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры акмеологии и  
психологии профессиональной  
деятельности. Протокол от  
«06» июня 2019 г. №6

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.06.01 Психолого-акмеологическая диагностика и мониторинг в работе с  
персоналом

*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

37.04.01 «Психология»

*(код, наименование направления подготовки (специальности))*

«Психология управления»

*(направленность(и), профиль(и)/специализация(ии))*

Магистр

*(квалификация)*

Очная, очно-заочная, заочная

*(форма(ы) обучения)*

Год набора – 2020

Москва, 2019 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

Кандидат психологических наук, доцент  
кафедры акмеологии и психологии  
профессиональной деятельности  
*(ученое звание, ученая степень, должность)*

Бруй Ю.В.  
*(Ф.И.О)*

Декан факультета психологии, д.п.н., профессор  
*(наименование кафедры)*

Спиридонов В.Ф.  
*(Ф.И.О)*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	10
3. Содержание и структура дисциплины .....	11
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	21
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	37
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	37
6.1. Основная литература.....	37
6.2. Дополнительная литература.....	38
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	38
6.4. Интернет-ресурсы.....	38
6.5. Иные источники.....	39
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	41

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине ,  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Психолого-акмеологическая диагностика и мониторинг в работе с персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
СК-3	Способность и готовность к реализации управленческого консультирования, коучинга	СК -3.2	Способность организовывать обучение и развитие персонала в соответствии с реальными потребностями
СК – 5	Способность и готовность к созданию эффективных управленческих команд	СК -5.1	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу	ОК-1.1	Способность толковать основные понятия, основные правовые нормы, мировоззренческие установки
		ОК-1.2	Способность к поиску психологических детерминант социальных процессов и анализа конкретных ситуаций социального развития личности с помощью психологических понятий
		ОК-1.3	Способность критически анализировать информацию о процессах, происходящих в

			российской политике, профессиональной ориентации в общемировых тенденциях и перспективах развития исследований в области государства, политики, законодательства.
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-2.1	Умение рассчитывать ресурсы для реализации социального, экологического, коммерческого проекта
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1	Способность применять понятийно-категориальный аппарат социологической науки; методы социологии для анализа и оценки общественных процессов; отбирать источники нормативно-правовой и нормативно-справочной информации
		ОК-3.2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции тенденции и закономерности общественного развития; обобщать и интерпретировать нормативно-правовую и нормативно-справочную

			информацию;
ОПК-3	Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	ОПК-3.1	способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации
		ОПК-3.2	способность к постановке цели и выбору путей ее достижения
		ОПК- 3.3	способность к использованию и развитию приобретенных знаний, умений, навыков
ПК-2	Готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ПК-2.1	Способность решать базовые задачи профессиональной деятельности с применением информационных технологий
		ПК-2.2.	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением научной литературы различных областей психологии
		ПК-2.3.	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом проблемных ситуаций

ПК - 5	готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;	ПК-5.2	Способность подбирать эффективные методы выявления специфики психического функционирования человека
		ПК – 5.3	Способность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека.
ПК-4	Готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	ПК-4.1	Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.
		ПК-4.2	Способность рассматривать систему как элемент системы более высокого уровня (видеть систему как совокупность подсистем)
		ПК-4.3	Способность применять системный подход для решения профессиональных задач

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/	Код этапа освоения	Результаты обучения
---------	--------------------	---------------------

профессиональные действия	компетенции	
СК-3	СК -3.2	сформированы знания: порядок подготовки научных отчетов по результатам выполненных исследований
		сформированы умения: разрабатывать системы диагностических средств для выявления психических характеристик личности, коллективов и профессиональной деятельности сотрудников;
		сформированы навыки: составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию;
СК – 5	СК -5.1	сформированы знания: организацию системы управления и обеспечения управленческой деятельности
		сформированы умения: модифицировать, адаптировать существующие технологии научно- исследовательской и практической деятельности к проведению исследований по актуальным темам в области диагностики и мониторинга персонала
		сформированы навыки: принимать оптимальные управленческие решения;
ОК-1	ОК-1.1 ОК-1.2 ОК-1.3	На уровне знаний: Знание основных правовых норм и мировоззренческих установок; общенаучных методов: анализ, синтез, индукция, дедукция, моделирование; политологических методов: системный, структурно-функциональный, сравнительный, бихевиористский; эмпирических методов: наблюдение, опрос, статистический, эксперимент, анализ документов; проблем развития отечественной политической науки
		На уровне умений: Умение применять знания в научно-информационной и организационной деятельности; определять источники политической власти: экономические, социальные, силовые, культурно-информационные, демографические, харизма; функции и уровни власти; объективные предпосылки вертикального и горизонтального разделения властей
		На уровне навыков: самостоятельный анализ явлений и процессов, происходящих в российской



		политике, профессиональной ориентации в общемировых тенденциях и перспективах развития исследований в области государства, политики, законодательства
ОК-2	ОК-2.1	на уровне знаний: знание основных принципов классификации отраслей научной психологии; этапов развития психологического знания; структуры современной психологии.
		на уровне умений: способность ориентироваться в поле научно-психологической информации, в современных подходах научно-исследовательской, практической, прикладной направленности; осуществлять самостоятельный анализ проблемных ситуаций, выбор адекватных средств воздействия;
		на уровне навыков: владение корректным описанием психологической проблемной ситуации как целостной системы и определения адекватных подходов к решению;
ОК-3	ОК-3.1 ОК-3.2	на уровне знаний: знания о содержании методологической и методической основе психолого-акмеологических исследований
		на уровне умений: способность различать и выделять ключевые методологические подходы и принципы в контексте научного исследования по клинической психологии;
		на уровне навыков: владение методологической и методической культурой организации, осуществления психолого-акмеологических исследований, интерпретации результатов и формулирования практических рекомендаций.
ОПК-3	ОПК-3.1 ОПК-3.2. ОПК-3.3	на уровне знаний: знание приемы и методы организации, планирования психологических исследований
		на уровне умений: умение получать, обрабатывать, анализировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования
		на уровне навыков: владеть - навыками систематизировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования - способностью осуществлять постановку проблем исследования, обосновывать

		<p>гипотезы и определять задачи исследования.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовыми методами и процедурами проведения психологических исследований и экспериментов; обработки и описания экспериментальных данных, анализа и интерпретации полученных результатов.</li> </ul>
ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание норм и стандартов модификации, адаптации существующих технологий научно-исследовательской и практической деятельности к проведению исследований по актуальным темам в области клинической психологии</li> </ul>
		<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность модифицировать, адаптировать существующие технологии научно-исследовательской и практической деятельности к проведению исследований по актуальным темам клинической психологии</li> </ul>
		<p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владение навыками модификации, адаптации существующих технологий научно-исследовательской и практической деятельности к проведению исследований.</li> </ul>
ПК-4	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать порядок подготовки научных отчетов по результатам выполненных исследований.</li> </ul>
		<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность готовить научные отчеты, обзоры, публикации и рекомендации по результатам выполненных исследований:</li> </ul>
		<p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеть навыками планировать, организовывать и психологически сопровождать внедрение результатов научных исследований.</li> </ul>
ПК-5	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	<p>на уровне знаний: знание принципов планирования личного времени, способов и методов саморазвития и самообразования.</p>
		<p>на уровне умений: способность самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности;</p>
		<p>на уровне навыков: владение навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию.</p>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

2 зачетных единицы по учебному плану;

всего 72 часа, из них аудиторных 24 часа, на самостоятельную работу 48 часа;

выделенных на контактную работу с преподавателем 24 часов (8 часов лекционных, 16 часов практические занятия)

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Психолого-акмеологическая диагностика и мониторинг в работе с персоналом» относится к вариативной части профессиональных дисциплин программы подготовки по направлению 37.04.01 «Психология». Дисциплина «Психолого-акмеологическая диагностика и мониторинг в работе с персоналом» в высших учебных заведениях изучается на 2 курсе, в 3 семестре, в соответствии с учебным планом.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин «Профессиональная социализация студента», «Социально-психологические основы адаптации человека с ограниченными возможностями к среде вуза», «Психологические особенности адаптации студента к условиям обучения», «Психолого-педагогическое сопровождение студентов с ограниченными возможностями в вузах».

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Психолого-акмеологическая диагностика: основные понятия, методы, их классификация	6	2				4	Пр
Тема 2	Тестирование в психолого-акмеологическом исследовании	6			2		4	Дд
Тема 3	Психолого-акмеологическое изучение персонала государственной службы	6			2		4	Дд
Тема 4	Личностно-профессиональный потенциал и его оценка	6			2		4	Дд
Тема 5	Психолого-акмеологическая диагностика	6	2				4	Э

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	профессиональной предрасположенности личности							
Тема 6	Психолого-акмеологическая диагностика в системе отбора кандидатов в управленческий резерв	6			2		4	Пр
Тема 7	Компьютерная система психолого-акмеологической диагностики: принципы построения и возможности использования	6			2		4	Дд
Тема 8	Концептуальные основы и организационно-технологическое обеспечение мониторинга личностно-профессионального развития	6	2				4	П
Тема 9	Моделирование личностно-профессионального профиля руководителей и специалистов	6	2				4	КР
Тема 10	Психолого-акмеологический мониторинг кадровых рисков в организации. Моделирование профиля благонадежного и лояльного сотрудника	6			2		4	Пр
Тема 11	Аттестация в кадровом мониторинге. Приемы поиска и раскрытия творческих ресурсов сотрудников для совершенствования	6			2		4	КС

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	профессионально важных качеств							
Тема 12	Мониторинг профессионального здоровья личности государственного служащего. Конструирование индивидуальных моделей саморегуляции, самопомощи и самозащиты	6			2		4	Дд
Промежуточная аттестация		Зач .с оц.						ЗаО
Всего:		72	8		16		48	

**Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Психолого-акмеологическая диагностика: основные понятия, методы, их классификация	6	4				2	Пр
Тема 2	Тестирование в психолого-акмеологическом исследовании	6			2		4	Дд
Тема 3	Психолого-акмеологическое изучение персонала государственной службы	6			2		4	Дд
Тема 4	Личностно-профессиональный	6			2		4	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	потенциал и его оценка							
Тема 5	Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной предрасположенности личности	6	4				2	Э
Тема 6	Психолого-акмеологическая диагностика в системе отбора кандидатов в управленческий резерв	6			2		4	Пр
Тема 7	Компьютерная система психолого-акмеологической диагностики: принципы построения и возможности использования	6			2		4	Дд
Тема 8	Концептуальные основы и организационно-технологическое обеспечение мониторинга личностно-профессионального развития	6	2				4	П
Тема 9	Моделирование личностно-профессионального профиля руководителей и специалистов	6	2				4	КР
Тема 10	Психолого-акмеологический мониторинг кадровых рисков в организации. Моделирование профиля благонадежного и лояльного сотрудника	6			2		4	Пр
Тема 11	Аттестация в кадровом мониторинге. Приемы	6			2		4	КС

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	поиска и раскрытия творческих ресурсов сотрудников для совершенствования профессионально важных качеств							
Тема 12	Мониторинг профессионального здоровья личности государственного служащего. Конструирование индивидуальных моделей саморегуляции, самопомощи и самозащиты	6			2		4	Дд
Промежуточная аттестация		Зач .с оц.						ЗаО
Всего:		72	12		16		44	

***Заочная форма обучения***

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Психолого-акмеологическая диагностика: основные понятия, методы, их классификация	4					4	Пр
Тема 2	Тестирование в психолого-акмеологическом исследовании	6			2		4	Дд
Тема 3	Психолого-акмеологическое изучение	6			2		4	Дд

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	персонала государственной службы							
Тема 4	Личностно- профессиональный потенциал и его оценка	6			2		4	Дд
Тема 5	Психолого- акмеологическая диагностика профессиональной предрасположенности личности	4					4	Э
Тема 6	Психолого- акмеологическая диагностика в системе отбора кандидатов в управленческий резерв	6			2		4	Пр
Тема 7	Компьютерная система психолого- акмеологической диагностики: принципы построения и возможности использования	6			2		4	Дд
Тема 8	Концептуальные основы и организационно- технологическое обеспечение мониторинга личностно- профессионального развития	6					6	П
Тема 9	Моделирование личностно- профессионального профиля руководителей и специалистов	6					6	КР
Тема 10	Психолого- акмеологический мониторинг кадровых рисков в организации. Моделирование профиля	6			2		4	Пр



№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	благонадежного и лояльного сотрудника							
Тема 11	Аттестация в кадровом мониторинге. Приемы поиска и раскрытия творческих ресурсов сотрудников для совершенствования профессионально важных качеств	6			2		4	КС
Тема 12	Мониторинг профессионального здоровья личности государственного служащего. Конструирование индивидуальных моделей саморегуляции, самопомощи и самозащиты	6			2		4	Дд
Промежуточная аттестация		Зач .с оц./ 4						ЗаО
Всего:		72			16		52	

\*(Пр) – практикум; (Дд) – доклад; (Э) – эссе; (П) – проект; (КР) – контрольная работа; (П) – проект; (КС) – круглый стол.

\*\* (ЗаО) – зачет с оценкой

### Содержание дисциплины

#### Тема 1. Психолого-акмеологическая диагностика: основные понятия, методы, их классификация

Акмеологическая и психологическая диагностика: сходство и различия. Акмеографические описания, акмеограмма, карьерограмма. Акме-событийный подход. Профессионализм. Профессиональная деформация. Акмеологические инварианты профессионализма. Личностно - профессиональный потенциал. Управленческий потенциал. Психобиографический подход. Куммулятивно-факторный подход. Акмеологическое противоречие. Гуманитарные технологии. Акмеологическая стратегия. Этапы и способы исследования. Акмеологические закономерности. Система методов и методик. Эмпирическое исследование и процедуры. Акмеологический механизм творческих решений.

Консультирование по результатам акмеологической диагностики.

## **Тема 2. Тестирование в психолого-акмеологическом исследовании**

Основы современной тестологии. Психолого-акмеологическое тестирование. Инструментарий акмеологических исследований. Тесты и опросники. Приемы измерений и статистические способы обработки их результатов в акмеологической диагностике. Количественные и качественные измерения. Направления измерений. Матричный метод. Метод выполнения. Порядковое измерение. Шкала равных интервалов.

Биографический подход к анализу личностно – профессионального потенциала.

Ведение, обработка и интерпретация протоколов. Личность профессионала как объект измерения. Измерение личности тестом. Критерии разработки тестов оценки профессиональной компетентности. Диагностика уровня профессиональной компетентности. Рефлексивно-акмеологический самоконтроль поведенческих паттернов.

## **Тема 3. Психолого-акмеологическое изучение персонала государственной службы**

Оценка индивидуальных особенностей сотрудников. Психологические типы личности. Психологическое содержание свойств характера и темперамента. Модель Ф. Фидлера. Психические состояния и работоспособность. Связь между личностными качествами, профессиональными знаниями и показателями реализации способностей. Модель Р. Танненбаума - Х. Шмидта. Управленческие типологии.

Мастерство и творчество в управленческой деятельности. Методы изучения психологических, социальных качеств и способностей личности.

Диагностика профессионально важных и деловых качеств государственного служащего. Выявление барьеров профессионального роста. Оценка эффективности повышения квалификации специалиста. Диагностика готовности сотрудников к развитию личностно-профессиональных качеств. Оценка оптимизма и активности личности. Оценка уровня развития компетенций руководителя и специалиста.

Особенности взаимодействия с персоналом, обладающим выраженными акцентуациями. Способы предоставления и использования психодиагностической информации

## **Тема 4. Личностно-профессиональный потенциал и его оценка**

Проблемы становления личности профессионала. Понятие личностно-профессионального потенциала. Профессиональное развитие и профессиональные деформации. Модели личностно-профессионального потенциала. Компенсаторные механизмы в развитии личности профессионала. Группы акмеологических противоречий в профессиональном развитии. Диагностика личностно-профессионального потенциала. Технологии развития личностно-профессионального потенциала руководителей.

## **Тема 5. Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной predisposition личности**

Профессиональные намерения. Профессиональные предпочтения. Склонность к профессиям. Профессиональная направленность личности. Модульный подход в профессиографии. Тип личности и сфера профессиональной деятельности. Профессиональная мотивация. Приоритетный учет общих способностей. Оценка профессионально значимых свойств и качеств. Профориентация и профконсультация.

#### **Тема 6. Психолого-акмеологическая диагностика в системе отбора кандидатов в управленческий резерв**

Профиль должности руководителя. Профессионализм личности и деятельности управленца. Профессиональная успешность. Профессиональная пригодность. Индивидуально-статистическая концепция получения информации. Профессиограмма и акмеограмма руководителя. Уровни изучения личности кандидатов в управленческий резерв. Разработка акмеологических критериев оценки перспективности кандидатов, показателей акме – рейтинга, единых сравнимых показателей. Анализ документов. Выделение компетенций, описание поведенческих индикаторов, соответствующих уровням развития отдельных компетенций (ключевых, общих, специальных). Интервью по компетенциям с кандидатом. Тестирование в интересах отбора в резерв. Выявление: индивидуально – типологических особенностей, лидерского потенциала, творческих способностей, типа мотивации, уровня притязаний, инициативности, ориентации на новые решения, способностей к самоанализу и самоконтролю.

Оценка кандидатов в форме ассессмент – центра (определение критериев оценки, ситуационное конструирование реальной деятельности руководителя, работа с тестовыми заданиями, групповые дискуссии, деловые и ролевые игры, упражнения на анализ информации, индивидуальные деловые упражнения, интервью по критическим инцидентам, интервью с репертуарными решетками).

Экспертная оценка кандидатов. Определение зоны соответствия кандидатов предполагаемой руководящей должности с учетом уровней допуска.

Интерпретация видео- и фотопротоколов выступления кандидата. Глубинная диагностика.

#### **Тема 7. Компьютерная система психолого-акмеологической диагностики: принципы построения и возможности использования**

Технология проведения компьютерного психолого-акмеологического тестирования.

Стандартизация условий тестирования. Компьютерная сеть. Технология подготовки компьютерных версий акмеологических диагностических методик. Замеры времени. Объединение файлов результатов. Анализ в модуле «Статистика».

Удаленная психолого-акмеологическая диагностика. Обработка результатов тестирования и первичный статистический анализ данных.

Компьютерный комплекс «Акме – диагностика» для оценки уровня развития профессиональных и управленческих компетенций кандидатов на должности руководителей.

## **Тема 8. Концептуальные основы и организационно-технологическое обеспечение мониторинга личностно-профессионального развития**

Концептуальные основы мониторинга личностно-профессионального развития. Мониторинг в условиях личностно – ориентированного образования. Технологии мониторинга и условия их реализации. Основные задачи мониторинга. Организационная модель и этапы мониторинга. Выявление запросов слушателей. Оценка уровня развития профессионально-значимых деловых качеств, компетенций участников программы мониторинга. Диагностика показаний и противопоказаний к личностно – профессиональному развитию в избранном направлении. Прогностическая беседа. Проективная биографическая анкета. Направления коррекционной работы. Консультирование по итогам диагностики, наблюдения, собеседования, изучения документов. Определение основных направлений развития на период обучения. Диагностические упражнения. Индивидуальное собеседование по итогам самостоятельной работы. Оценка изменений профессионально-значимых деловых и психологических характеристик, компетенций слушателя. Оценка итогового интегративного уровня личностно – профессионального развития. Заключение о перспективах профессиональной карьеры слушателя. Рекомендуемые направления развития. Паспорт личностно – профессионального развития. Рекомендательные письма.

Формирование банка данных о перспективных специалистах.

## **Тема 9. Моделирование личностно-профессионального профиля руководителя и специалиста**

Анализ теоретических аспектов формирования профессионализма. Личностное и профессиональное развитие руководителя и специалиста.

Совокупность критериев, показателей и уровней профессионализма. Профессиональное развитие и профессиональные деформации. Группы акмеологических противоречий в профессиональном и личностном развитии. Компенсаторные механизмы в развитии личности профессионала.

Методы развивающего воздействия. Акмеологические модели оптимизации развития. Акмеологические ресурсы. Факторы, критерии развития и саморазвития. Показатели и уровни профессионализма. Акмеологическая модель личностно-профессионального развития.

## **Тема 10. Психолого-акмеологический мониторинг кадровых рисков в организации. Моделирование профиля благонадежного и лояльного сотрудника**

Понятия благонадежности и лояльности. Основные критерии надежности. Характерологические и психологические причины неблагонадежности. Отклоняющееся поведение персонала. Сбор информации. Оценка нормативности. Выявление скрытой мотивации. Формирование базы данных. Психолого-акмеологическая модель лояльного сотрудника.

OD-подход. Технология мотивации сотрудников. Классификация мотивов Д. Мак-Грегора. Иерархия потребностей А. Маслоу. Технология создания системы мотивации под конкретную задачу. Мотивационные и гигиенические факторы Ф. Херцберга. Построение

карьеры как один из мотивационных факторов. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Материальное и нематериальное стимулирование.

**Тема 11. Аттестация в кадровом мониторинге. Приемы поиска и раскрытия творческих ресурсов сотрудников для совершенствования профессионально важных качеств**

Аттестация как психолого-акмеологическая модель оценки личностно-профессионального потенциала сотрудников. Фасилитирующая роль системы аттестации в раскрытии творческих ресурсов персонала. Принципы построения деловой игры по проведению процедур аттестации. Подготовка игры, формирование игровой группы, руководство игрой, подведение итогов.

Идеи для практической мотивации персонала к личностно-профессиональному развитию.

**Тема 12. Мониторинг профессионального здоровья личности государственного служащего. Конструирование индивидуальных моделей саморегуляции, самопомощи и самозащиты**

Характер отношения личности к здоровью. Типологические стили поведения. Оптимизация психической устойчивости. Программы оптимизации. Активность личности как опора устойчивости. Самооценка. Аутопсихологическая компетентность в сфере самоуправления, саморегуляции, самоконтроля. Модели профессионального здоровья. Компенсация недостатков. Построение ресурсного состояния. Личностная трансформация.

**4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

**4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 «Психолого-акмеологическая диагностика и мониторинг в работе с персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1. Психолого-акмеологическая диагностика: основные понятия, методы, их классификация	Практикум
2. Тестирование в психолого-акмеологическом исследовании	Работа на семинаре – доклад
3. Психолого-акмеологическое изучение персонала государственной службы	Работа на семинаре – доклад
4. Личностно-профессиональный потенциал и его оценка	Работа на семинаре – доклад
5. Психолого-акмеологическая	Эссе

диагностика профессиональной предрасположенности личности	
6. Психолого-акмеологическая диагностика в системе отбора кандидатов в управленческий резерв	Практикум
7. Компьютерная система психолого- акмеологической диагностики: принципы построения и возможности использования	Работа на семинаре – доклад
8. Концептуальные основы и организационно-технологическое обеспечение мониторинга личностно- профессионального развития	Проект
9. Моделирование личностно- профессионального профиля руководителей и специалистов	Контрольная работа
10. Психолого-акмеологический мониторинг кадровых рисков в организации. Моделирование профиля благонадежного и лояльного сотрудника	Практикум
11. Аттестация в кадровом мониторинге. Приемы поиска и раскрытия творческих ресурсов сотрудников для совершенствования профессионально важных качеств	Круглый стол
12. Мониторинг профессионального здоровья личности государственного служащего. Конструирование индивидуальных моделей саморегуляции, самопомощи и самозащиты	Работа на семинаре – доклад

#### **4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств):**

- 1) письменная рефлексия (самостоятельное заполнение итоговой аттестационной рабочей тетради с тестовыми заданиями различного типа);
- 2) устная рефлексия (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

##### **Типовые оценочные материалы по теме 1:**

Консультирование по результатам акмеологической диагностики.

## **Типовые оценочные материалы по теме 2:**

Темы докладов для работы на семинаре:

1. Биографический подход к анализу личностно – профессионального потенциала.
2. Ведение, обработка и интерпретация протоколов.
3. Личность профессионала как объект измерения. Измерение личности тестом. Критерии разработки тестов оценки профессиональной компетентности.
4. Диагностика уровня профессиональной компетентности.
5. Рефлексивно-акмеологический самоконтроль поведенческих паттернов.

## **Типовые оценочные материалы по теме 3:**

Темы докладов для работы на семинаре:

1. Оценка индивидуальных особенностей сотрудников. Психологические типы личности. Психологическое содержание свойств характера и темперамента. Модель Ф. Фидлера. Психические состояния и работоспособность. Связь между личностными качествами, профессиональными знаниями и показателями реализации способностей. Модель Р. Танненбаума - Х. Шмидта. Управленческие типологии.
2. Мастерство и творчество в управленческой деятельности. Методы изучения психологических, социальных качеств и способностей личности.
3. Диагностика профессионально важных и деловых качеств государственного служащего. Выявление барьеров профессионального роста. Оценка эффективности повышения квалификации специалиста. Диагностика готовности сотрудников к развитию личностно-профессиональных качеств. Оценка оптимизма и активности личности. Оценка уровня развития компетенций руководителя и специалиста.
4. Особенности взаимодействия с персоналом, обладающим выраженными акцентуациями. Способы предоставления и использования психодиагностической информации.

## **Типовые оценочные материалы по теме 4:**

Темы докладов для работы на семинаре:

1. Проблемы становления личности профессионала.
2. Понятие личностно-профессионального потенциала.
3. Профессиональное развитие и профессиональные деформации.
4. Модели личностно-профессионального потенциала.
5. Компенсаторные механизмы в развитии личности профессионала.
6. Группы акмеологических противоречий в профессиональном развитии.
7. Диагностика личностно-профессионального потенциала.
8. Технологии развития личностно-профессионального потенциала руководителей.

### **Типовые оценочные материалы по теме 5:**

Примерные темы для написания эссе:

1. Профессиональные намерения.
2. Профессиональные предпочтения.
3. Склонность к профессиям.
4. Профессиональная направленность личности.
5. Модульный подход в профессиографии.
6. Тип личности и сфера профессиональной деятельности.
7. Профессиональная мотивация.
8. Приоритетный учет общих способностей.
9. Оценка профессионально значимых свойств и качеств.
10. Профориентация и профконсультация.

### **Типовые оценочные материалы по теме 6:**

Практикум:

Интерпретация видео- и фотопротоколов выступления кандидата. Глубинная диагностика.

### **Типовые оценочные материалы по теме 7:**

Темы докладов для работы на семинаре:

Технология проведения компьютерного психолого-акмеологического тестирования.

Стандартизация условий тестирования. Компьютерная сеть. Технология подготовки компьютерных версий акмеологических диагностических методик. Замеры времени. Объединение файлов результатов. Анализ в модуле «Статистика».

Удаленная психолого-акмеологическая диагностика. Обработка результатов тестирования и первичный статистический анализ данных.

Компьютерный комплекс «Акме – диагностика» для оценки уровня развития профессиональных и управленческих компетенций кандидатов на должности руководителей.

### **Типовые оценочные материалы по теме 8:**

Выполнение проекта

1. Мониторинг в условиях личностно – ориентированного образования.
2. Технологии мониторинга и условия их реализации. Основные задачи мониторинга.
3. Организационная модель и этапы мониторинга.
4. Выявление запросов слушателей.
5. Оценка уровня развития профессионально-значимых деловых качеств, компетенций участников программы мониторинга.



6. Диагностика показаний и противопоказаний к личностно – профессиональному развитию в избранном направлении. Прогностическая беседа. Проективная биографическая анкета.
7. Направления коррекционной работы.
8. Консультирование по итогам диагностики, наблюдения, собеседования, изучения документов. Определение основных направлений развития на период обучения.
9. Диагностические упражнения.
10. Индивидуальное собеседование по итогам самостоятельной работы.
11. Оценка изменений профессионально-значимых деловых и психологических характеристик, компетенций слушателя. Оценка итогового интегративного уровня личностно – профессионального развития.
12. Заключение о перспективах профессиональной карьеры слушателя. Рекомендуемые направления развития. Паспорт личностно – профессионального развития. Рекомендательные письма.
13. Формирование банка данных о перспективных специалистах.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 9:**

Контрольная работа по темам:

1. Анализ теоретических аспектов формирования профессионализма. Личностное и профессиональное развитие руководителя и специалиста.
2. Совокупность критериев, показателей и уровней профессионализма. Профессиональное развитие и профессиональные деформации. Группы акмеологических противоречий в профессиональном и личностном развитии. Компенсаторные механизмы в развитии личности профессионала.
3. Методы развивающего воздействия. Акмеологические модели оптимизации развития. Акмеологические ресурсы. Факторы, критерии развития и саморазвития. Показатели и уровни профессионализма. Акмеологическая модель личностно-профессионального развития.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 10:**

Практикум: «Моделирование профиля благонадежного и лояльного сотрудника»

1. Понятия благонадежности и лояльности. Основные критерии надежности. Характерологические и психологические причины неблагонадежности.
2. Отклоняющееся поведение персонала. Сбор информации. Оценка нормативности. Выявление скрытой мотивации. Формирование базы данных. Психолого-акмеологическая модель лояльного сотрудника.
3. OD-подход. Технология мотивации сотрудников. Классификация мотивов Д. Мак-Грегора. Иерархия потребностей А. Маслоу. Технология создания системы мотивации под конкретную задачу. Мотивационные и гигиенические

факторы Ф. Херцберга. Построение карьеры как один из мотивационных факторов. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Материальное и нематериальное стимулирование.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 11:**

Вопросы для обсуждения на круглом столе:

1. Аттестация как психолого-акмеологическая модель оценки личностно-профессионального потенциала сотрудников.
2. Фасилитирующая роль системы аттестации в раскрытии творческих ресурсов персонала.
3. Принципы построения деловой игры по проведению процедур аттестации.
4. Подготовка игры, формирование игровой группы, руководство игрой, подведение итогов.
5. Идеи для практической мотивации персонала к личностно-профессиональному развитию.

#### **Типовые оценочные материалы по теме 12:**

Темы докладов для работы на семинаре:

1. Характер отношения личности к здоровью.
2. Типологические стили поведения.
3. Оптимизация психической устойчивости.
4. Программы оптимизации.
5. Активность личности как опора устойчивости.
6. Самооценка.
7. Аутопсихологическая компетентность в сфере самоуправления, саморегуляции, самоконтроля.
8. Модели профессионального здоровья.
9. Компенсация недостатков.
10. Построение ресурсного состояния.
11. Личностная трансформация.

### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
СК-3	Способность и готовность к реализации управленческого	СК -3.2	Способность организовывать обучение и развитие персонала в

	консультирования, коучинга		соответствии с реальными потребностями
СК – 5	Способность и готовность к созданию эффективных управленческих команд	СК -5.1	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу	ОК-1.1	Способность толковать основные понятия, основные правовые нормы, мировоззренческие установки
		ОК-1.2	Способность к поиску психологических детерминант социальных процессов и анализа конкретных ситуаций социального развития личности с помощью психологических понятий
		ОК-1.3	Способность критически анализировать информацию о процессах, происходящих в русской политике, профессиональной ориентации в общемировых тенденциях и перспективах развития исследований в области государства, политики, законодательства
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК-3.1	Способность применять понятийно-категориальный аппарат социологической науки; методы социологии для анализа и оценки общественных процессов; отбирать источники нормативно-правовой и нормативно-справочной информации
		ОК-3.2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

			тенденции и закономерности общественного развития; обобщать и интерпретировать нормативно-правовую и нормативно-справочную информацию;
ОК-2	Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-2.1	Умение рассчитывать ресурсы для реализации социального, экологического, коммерческого проекта
ОПК-3	Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	ОПК-3.1	Способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации
ПК – 2	Готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ПК - 2.1	Способность решать базовые задачи профессиональной деятельности с применением информационных технологий
		ПК - 2.2	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением научной литературы различных областей психологии
ПК-4	Готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	ПК-4.1	Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.
		ПК-4.2	Способность рассматривать систему как элемент системы более высокого

ПК- 5	Готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам		уровня (видеть систему как совокупность подсистем)
		ПК-4.3	Способность применять системный подход для решения профессиональных задач
		ПК - 5.1	Способность выделять возрастные этапы, кризисы развития и факторы риска человека
		ПК - 5.2	Способность подбирать эффективные методы выявления специфики психического функционирования человека
		ПК-5.3	Способность использовать полученные знания по психодиагностике на практике, самостоятельно организовывать и реализовывать психодиагностику уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
СК -3.2	<p>Знает порядок подготовки научных отчетов по результатам выполненных исследований;</p> <p>Умеет разрабатывать системы диагностических средств для выявления психических характеристик личности, коллективов и профессиональной деятельности сотрудников;</p> <p>Владеет навыками составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию.</p>	<p>- знает основные области практических приложений психологических знаний;</p> <p>- знает стили управления</p>

СК -5.1	<p>Знает: организацию системы управления и обеспечения управленческой деятельности;</p> <p>Умеет модифицировать, адаптировать существующие технологии научно-исследовательской и практической деятельности к проведению исследований по актуальным темам в области диагностики и мониторинга персонала;</p> <p>Владеет навыками принятия оптимальных управленческих решений</p>	<p>- владеет навыками делового общения</p> <p>- умеет применять стратегии оптимального поведения при принятии управленческих решений</p>
ОК-1.1	<p>Определены понятие и сущность правовых норм</p> <p>Определены специфика политической деятельности и поведения, политического сознания и политической культуры; политический процесс.</p>	<p>толкует сущность и содержание основных понятий, основные правовые нормы, мировоззренческие установки</p> <p>знает основные социально-политические закономерности жизни общества,</p>
ОК-1.2	<p>использованы полученные знания при анализе социально-психологических явлений;</p> <p>определены основные социально-психологические условия и факторы развития личности и группы;</p> <p>самостоятельно осмыслены социально-психологические явления, связанные с процессом функционирования группы;</p>	<p>знает предметное поле и научный статус социальной психологии, предметную специфику социально-психологического знания, его взаимосвязь с различными отраслями психологической науки;</p>
ОК-1.3	<p>Знает основные дефиниции клинической психологии; истории зарождения и становления специальности; направленности клинической психологии; основных категорий проблем клинической психологии как отрасли психологической науки; теорий клинической психологии</p> <p>Умеет выявлять, анализировать и обосновывать проблемы клинической психологии, определять эффективные пути их решения.</p> <p>Владеет навыками исследовательской работы, научно обоснованной корректной практической деятельности в области клинической психологии</p>	<p>Определены общенаучные методы: анализ, синтез, индукция, дедукция, моделирование.</p> <p>Политологические методы: системный, структурно-функциональный, сравнительный, бихевиористский.</p> <p>Эмпирические методы: наблюдение, опрос, статистический, эксперимент, анализ документов и др.</p>
ОК-3.1	<p>Определены понятия и категории социологии, закономерности развития общества; особенности социальной структуры общества; специфика социального познания.</p> <p>Определены основные события и явления отечественной и мировой истории; роль</p>	<p>Толкует основные понятия и категории социологии, закономерности развития общества; особенности социальной структуры общества; специфику социального познания.</p>

	личности в историческом процессе и деятельность выдающихся людей во всех сферах жизни общества; эволюцию общественной мысли, движущие силы, закономерности и этапы исторического процесса.	Знает основные события и явления отечественной и мировой истории; роль личности в историческом процессе и деятельность выдающихся людей во всех сферах жизни общества; эволюцию общественной мысли, движущие силы, закономерности и этапы исторического процесса
ОК-3.2	Способность к глубокому анализу основные этапы и закономерностей развития общества для формирования гражданской позиции тенденции и закономерности общественного развития; обобщение и интерпретация нормативно-правовой и нормативно-справочной информации	Умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку. Полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) экзаменационного материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
ОК-2.1	Знает основные приемы программирования на VBA для различных приложений. Знает базовые составляющие компьютерного тестирования, пакетов статистического анализа. Умеет выбирать информационные и коммуникационные технологии характерные для профессиональной деятельности психолога. Владеет научным анализом механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий.	Точно рассчитывает ресурсы для реализации социального, экологического, экономического проекта
ОПК-3.1	умеет составлять базовые аналитические тексты, эссе	анализирует и обобщает социологические данные; оценивает качество социологических источников способен написать базовый аналитический социологический текст
ОПК-3.2	способен выделять основную проблематику классических социологических текстов	- способен сформулировать цели и задачи теоретических социологических исследований

ОПК-3.3	-умеет использовать современные методики и технологии для решения диагностических задач	- способен ставить проблемы исследования, обосновывать гипотезы, определять задачи исследования.
ПК - 2.1	Знает теоретический контекст дифференциальной психологии и ее основных понятий. Умеет ориентироваться в поле научно-психологической информации, в современных подходах научно-исследовательской, практической, прикладной направленности в сфере дифференциальной психопатологии. Владеет навыками исследовательской работы в области дифференциальной психопатологии, научно обоснованной корректной практической деятельностью.	- знаком с функционалом офисных программ; - умеет использовать текстовые редакторы для ввода/форматирования/рецензирования документов в рамках профессиональной деятельности - способен использовать табличные редакторы для решения профессиональных задач, в т.ч. проводить базовые расчеты - способен использовать программы для презентации результатов профессиональной деятельности - владеет средствами совместной работы
ПК-2.2	осуществляет ввод и коррекцию данных массива - осуществляет первичный контроль данных - осуществляет первичный анализ социологических данных	- анализирует массив данных с помощью статистических пакет (SPSS, Stata или аналоги).
ПК-2.3	- способен структурировать источники исходя из их назначения и релевантности в рамках поставленных задач - способен составлять библиографический список с учетом поставленных задач	- оценивает качество источников, основываясь на принципах библиографической культуры
ПК-5.1	систематизированные, глубокие и полные знания в области возрастной психологии и психологии развития точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке)	Владеет знаниями возрастной психологии и психологии развития Умеет выделять возрастные этапы, кризисы развития и факторы риска человека
ПК-5.2	умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях владение необходимым инструментарием	Владеет методами выявления специфики психического функционирования человека Умеет сформулировать задачу
ПК-5.3	Знание возможностей и ограничений современных средств психологической диагностики в решении задач, возникающих в практической и научно-исследовательской деятельности психолога, психологических технологий, позволяющих решать типовые задачи в	Владеет основными приёмами диагностики психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп.



	различных областях практики.	
ПК-4.1	Самостоятельно проводит сбор и оценку достоверности собранной информации. Осуществляет декомпозицию описываемого объекта на структурные элементы. Устанавливает иерархические связи между элементами.	Собрана полная информация об объекте. Исключена недостоверная информация. Названы все структурные элементы. Между элементами установлены прямые и опосредованные взаимосвязи. Выстроена иерархия элементов.
ПК-4.2	Описывает объект как элемент системы более высокого уровня. Описывает подсистемы системы высокого уровня, в которые включен объект. Описывает эмерджентные свойства систем.	Соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности. Называет все системы, в которые встроен объект как подсистема. Точно определяет место объекта в системе более высокого уровня. Характеризует влияние объекта на системы более высокого уровня.
ПК-4.3	Применяет системный подход при для решения профессиональных задач	Позиция логически выстроена. Аргументация опирается на достоверную информацию и системность

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

##### *Вопросы к зачету с оценкой*

1. Основные понятия и методы психолого-акмеологической диагностики
2. Категории акмеологической диагностики
3. Акмеологическая и психологическая диагностика: сходство и различия
4. Личностно - профессиональный потенциал руководителя и способы его оценки
5. Психолого-акмеологическое тестирование
  - a. Инструментарий психолого-акмеологических исследований
  - b. Приемы измерений и статистические способы обработки их результатов в акмеологической диагностике
6. Биографический подход к анализу личностно – профессионального потенциала.
7. Личность профессионала как объект измерения
  - a. Измерение личности тестом.
  - b. Критерии разработки тестов оценки профессиональной компетентности.
8. Диагностика уровня профессиональной компетентности

9. Оценка индивидуально - типологических особенностей сотрудников
10. Психические состояния личности и работоспособность
11. Связь между личностными качествами, профессиональными знаниями и показателями реализации способностей
12. Управленческие типологии
13. Методы изучения социальных качеств и способностей личности.
14. Диагностика профессионально важных и деловых качеств государственного служащего
  - a. Выявление барьеров профессионального роста
  - b. Оценка эффективности повышения квалификации специалиста
15. Диагностика готовности сотрудников к развитию личностно-профессиональных качеств
16. Оценка уровня развития компетенций руководителя и специалиста.
17. Способы прогнозирования результатов акмеологической диагностики
18. Профиль должности руководителя
19. Уровни изучения личности кандидатов в управленческий резерв
  - a. Разработка акмеологических критериев оценки перспективности кандидатов, показателей акме – рейтинга, единых сравнимых показателей
20. Выделение компетенций, описание поведенческих индикаторов, соответствующих уровням развития отдельных компетенций (ключевых, общих, специальных)
  - a. Интервью по компетенциям с кандидатом
21. Психолого-акмеологическое тестирование в интересах отбора в управленческий резерв
22. Оценка кандидатов в форме ассессмент – центра
23. Экспертная оценка кандидатов
24. Технология проведения компьютерного психолого-акмеологического тестирования.
25. Удаленная психолого-акмеологическая диагностика
  - a. Концептуальные основы и организационно-технологическое обеспечение мониторинга личностно-профессионального развития
26. Психолого-акмеологическая модель личностно-профессионального развития.
27. Оценка уровня развития профессионально-значимых деловых качеств, компетенций участников программы мониторинга
  - a. Диагностика показаний и противопоказаний к личностно – профессиональному развитию в избранном направлении
28. Моделирование личностно-профессионального профиля руководителя и специалиста
29. Психолого-акмеологический мониторинг кадровых рисков в организации
30. Приемы поиска и раскрытия творческих ресурсов сотрудников для совершенствования профессионально важных качеств

а. Аттестация как психолого-акмеологическая модель оценки личностно-профессионального потенциала сотрудников

31. Прогностическое интервью как метод определения базовых профессиональных компетенций руководителя и специалиста

а. Мониторинг профессионального здоровья личности государственного служащего

### Шкала оценивания

Оценка	Требования к знаниям
5, «отлично»	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
4, «хорошо»	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в объеме вопросов (зачетного) тестового материала; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; усвоение основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам (зачетного) тестового материала и давать им сравнительную оценку.
3, «удовлетворительно»	Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знание части основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и

	логическими ошибками; слабое владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изученных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала.
2, «неудовлетворительно»	Отсутствие знаний и компетенции у студента в рамках вопросов (зачетного) тестового материала или отказ от ответа Студент показал фрагментарные знания в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала, а также неумение использовать научную терминологию дисциплин (зачетного) тестового материала, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок.

#### 4.4. Методические материалы.

##### Текущая аттестация

*Текущая аттестация* студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (дискуссия, коллоквиум, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

*Объектами оценивания* выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

*Активность студента* на лекциях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

*Оценивание студента* осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

##### Промежуточная аттестация

*Промежуточная аттестация* студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему ФГОС ВО. Оценивание проводится на контрольной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются

достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к зачету по дисциплине.

*Зачет с оценкой* принимает ведущий преподаватель. В порядке исключения в случае, если студент после выполнения письменного блока (тестирование) набрал максимально возможный рейтинг (100 баллов), по решению преподавателя зачет может быть принят «автоматически» и проставлен по итогам рейтинга. Во всех других случаях зачет в обязательном порядке включает в себя также устный блок (собеседование по билетам), в рамках которого преподавателю предоставляется также право задавать студентам дополнительные вопросы в объеме содержания дисциплины.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы

2. Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

- а) Прочитать материал.
- б) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.
- в) Записать вопрос и ответ на него.

3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Бакшаева, Н. А. Психология мотивации студентов : учебное пособие для вузов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 170 с. — (Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-08576-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434728>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432057>

3. Зуб, А. Т. Управленческая психология : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 372 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-8432-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433301>
4. Корягина, Н. А. Социальная психология : учебник для бакалавров / Н. А. Корягина, Е. В. Михайлова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 492 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3024-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/444265>
5. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 206 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437155>

## 6.2. Дополнительная литература

1. Деркач А.А. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. М.: РАГС, 2007.
2. Бруй Ю.В., Степнова Л.А. Психолого–акмеологическая диагностика профессиональной компетентности кадров управления. М., 2010.
3. Ратанова Т.А., Шляхта Н.Ф. Психодиагностические методы изучения личности. М., 2008.

## 6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

*Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).*  
[http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

## 6.4 Интернет-ресурсы

1. Электронная библиотека по психологии «Куб» <http://www.koob.ru/>
2. Электронная библиотека по психологии Букварь – <http://bookap.info/>
3. Все о психологии – <http://www.allpsychology.ru/index.php>
4. Рекомендации учащимся - <http://www.studygs.net/russian/index.htm>
5. Сайт для аспирантов <http://www.aspirantura.spb.ru/>
6. Библиотека «Магистр» <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
7. Яндекс-словари <http://slovari.yandex.ru/>
8. Общая психология (имеется на кафедре).

### Интернет-ссылки:

№	Наименование портала	ссылка
---	----------------------	--------

	(издания, курса, документа)	
1	Журнал «Вопросы психологии»	<a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>
2	Портал психологических изданий	<a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a>
3	Психологический журнал	<a href="http://www.ipras.ru">http://www.ipras.ru</a>
4	Журнал «Акмеология»	<a href="http://akmeology.ru">http://akmeology.ru</a>
5	Портал Академическая психология - практике	<a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a>
6	Российская психология информационно-аналитический портал	<a href="http://www.rospsy.ru">http://www.rospsy.ru</a>

### **6.5. Иные источники**

1. Бекасов И.Д. Акмеологическая оценка качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: Автореф. ... канд. психол. наук. – М., 2013. – 22с.
2. Блинков А.Н. Оптимизация коррекционной деятельности акмеолога кадровой работы: Автореф. ... канд. психол. наук. – М., 2013. – 20с.
3. Зазыкин В.Г., Оболонский Ю.В. Психологическая реальность конфликтов. М., 2013.
4. Зубра А. Акмеология – ключи к успеху. – Мн.: Изд-во Дикта, 2011. – 196с.
5. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю., Соломатин А.А. Психология менеджмента. Теория и практика. М., изд-во Юрайт, 2014.
6. Психология бизнеса. Учебник для магистров /под общей редакцией: Н. В. Антонова, Н. Л. Иванова, В. А. Штроо - М.: Юрайт, 2014.
7. Свенцицкий А. Л. Организационная психология. Учебник. Издательство: Юрайт, 2014.
8. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. М., 2002.
9. Аксенова Е.А. Стратегический ассесмент. М., 2008.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2008.
11. Гуревич А. М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения. М., 2005.
12. Деркач А.А., Калинин И.В., Синягин Ю.В. Стратегии подбора и формирования управленческой команды. М., 1999.
13. Деркач А.А., Федоренко С.А. Новые технологии в системе профессионального отбора аспирантов и слушателей вуза /Материалы Первой

Всероссийской научно-методической конференции «Развивающая психология – основа гуманизации образования». М., 1998.

14. Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М., 2008.

15. Синягин Ю.В., Мельничук А.С., Яблокова Е.А. Психолого-диагностическое обеспечение профессиональной переподготовки кадров государственной службы. М., 2000.

16. Двинин А.П., Чернышов В.Н. Человек и персонал в управлении. СПб., 1997.

17. Марищук В.Л., Сенопальников Е.В., Шестаков С.С. Психодиагностическая беседа с элементами физиогномики. СПб., 1996.

18. Марков В.Н., Чирковская Е.Г. Психодиагностика. М., 2005.

19. Платонов Ю.П. Психологические портреты персонала: типология и диагностика. СПб., 2003.

20. Пызин В.А. Политическая профессиология. Тверь, 2008.

21. Синягин Ю.В. Психология внутриорганизационных отношений. М., 1995.

22. Суворова А.А. Теоретические основания применения акмеологической диагностики в системе подбора кадров. М., 2004.

23. Хьюзlid М. А., Брайан Е.Б., Битти Р.У. Оценка персонала. М., 2007.

24. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Книга 5. Акмеологические технологии диагностики и личностно-профессионального роста. – М.: РАГС, 2001. – 541с.

25. Барабанщиков В.А., Дивеев Д.А. Зависимость восприятия индивидуально – психологических характеристик человека от морфотипа его лица //Вестник Российского университета дружбы народов. - М., N 4, 2008.

26. Боранова О. К. Акмеологическая модель развития аутопсихологической компетентности практических психологов //Акмеология. - М., N 1, 2009.

27. Гаджиева Р.Г. Акмеологическое исследование влияния гендерных стереотипов на профессиональную самореализацию личности. //Акмеология. - М., N 1, 2006.

28. Горбатков А. А. Исследование позитивно – негативной асимметрии эмоций на разных уровнях субъективного развития //Психология. Журнал высшей школы экономики. - М., Т. 5, N 2, 2008.

29. Дементий Л.И., Жирикова А.В. Формирование ценностей и карьерных ориентаций у будущих специалистов в учебно – профессиональной деятельности //Психология в вузе. - М., N 3, 2008.

30. Ивахненко А.С. Пути оптимизации процесса развития акмеологических знаний, умений и навыков кадров управления //Акмеология. - М., N 2, 2009.

31. Курганов С.Ю. Тесты с человеческим лицом //Педагогическая диагностика. - М., N 3, 2005.



32. Маркин В.Н., Медведева Т.В. Лидерский потенциал руководителя. //Акмеология. - М., N 3, 2008.

33. Селиванова Л.В. Особенности применения глубинного интервью как метода психолога – акмеологического исследования //Акмеология. - М., N 3, 2007.

34. Толочек В.А., Винокуров В.Л. Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки //Акмеология. - М., N 1, 2006.

35. Чернышов Я.А. Категория «развитие» в понятии «профессиональная карьера» //Акмеология. - М., N 4, 2008.

## **7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

### *Список учебно-лабораторного оборудования.*

Для проведения лекционных занятий и проведения практических занятий необходима аудитория, оснащенная универсальной доской (мел, маркеры), персональным компьютером с мультимедиа-проектором, видеозэкраном. Для проведения практических занятий с просмотром и анализом аудио- и видеоматериалов также необходимы:

- видеоманитфон и телевизор;
- магнитофон и акустические системы.

Итоговое тестирование проводится в условиях компьютерного класса, обеспеченного специально разработанной программой для компьютерного тестирования, подключенного к корпоративной сети.

Для обеспечения работы студентов с электронным учебным пособием в необходимо наличие персональных компьютеров с возможностью работы в Интернет.

*Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний студентов*

Универсальная программа-оболочка для подготовки электронных тестов, систематически обновляющийся комплект для электронного тестирования.

Универсальная программа-оболочка для подготовки различных электронных продуктов – учебных пособий, рабочих тетрадей, учебно-методических комплексов.

Программа-оболочка для личностно-профессионального тестирования «Профи».