

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 06.10.2025 15:40:28
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ А.Г. Балашов
«28» августа 2025 г.
М.П.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки – 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) – «Психология управления персоналом (Профайлинг)»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательной программы:

Компетенция ПК-3 «Способен к поиску, привлечению, отбору и подбору персонала с учетом технологии профайлинга» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Обобщенная трудовая функция: G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации

Трудовая функция: G. Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-3.ДППП Способен проводить диагностику профессиональной пригодности кандидатов с использованием методов профайлинга и психометрических инструментов	Осуществлять комплексный поиск, привлечение, отбор и подбор персонала с применением современных технологий профайлинга для обеспечения организаций высококвалифицированными кадрами	Знает основные методы профайлинга для оценки профессиональной пригодности, включая психометрические тесты, кейс-методы и анализ цифрового следа. Умеет проводить комплексную диагностику профессиональных качеств, выявлять соответствие кандидата должности, интерпретировать результаты профайлинга. Имеет опыт применения профайлинговых технологий в реальных процессах подбора, включая анализ поведенческих паттернов и прогнозирование эффективности

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине:

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

1. «Качественные и количественные методы в психологии»;
2. «Профайлинг».

Требования к знаниям, умениям, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала»:

- знания в области психических процессов и функций, темперамента, характера личности, особенностях развития психики;
- умения работать с профессиональной и нормативной документацией, анализировать и обобщать психологическую информацию.
- компетенции: коммуникативные (навыки делового общения); учебно-практические (способность к самостоятельной работе с учебными материалами; навыки решения практических задач)

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа				Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)			
						Всего (часы)	В том числе, Практическая подготовка (часы)		
2	3	3	108	32	-	48	32	28	3а

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)	Практическая подготовка (часы)		
1. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности	4	--	6	-	4	Опрос
						Защита практико-ориентированного задания № 1
						Контрольная работа № 1
2. Технологии диагностики профессионально-важных качеств персонала	20	--	--	32	16	Опрос
						Проверка выполнения индивидуального задания по диагностике профессиональной пригодности сотрудника
						Контрольная работа № 2
						Тест по модулю 2
3. Технологии оценки персонала для определения профессиональной пригодности	8	-	10	-	8	Опрос
						Защита практико-ориентированного задания № 2
						Тест по модулю 3
						Контрольная работа № 3

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Принципы определения профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность как категория системы «человек–профессия». Принципы и подходы к диагностике и прогнозированию профессиональной пригодности (системный, деятельностный, личностный, комплексный). Критерии и уровни профессиональной пригодности, включая абсолютную и относительную пригодность. Разработка системы определения профессиональной пригодности в организации.

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	2	2	Деятельность и профессиональная пригодность. Психологические особенности профессиональной деятельности. Основные компоненты трудовой деятельности, подлежащие анализу в целях профпсиходиагностики. Рабочая нагрузка и профессиональная пригодность. Безопасность труда и профессиональная пригодность. Профессиональные компетенции: оценка технических знаний, специализированных навыков, квалификации. Диагностика уровня освоения современных технологий и инструментов, необходимых для профессиональной деятельности.
2	3	2	Разработка системы определения профессиональной пригодности. Понятие профессиограммы и психограммы. Структура психограммы: мотивационный, интеллектуальный и эмоционально-волевой блоки. Профессионально-важные качества и компетенции как результаты профессиографического этапа оценки. Типы и элементы моделей компетенций. Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности. Основные направления развития психодиагностики и прогностики. Классификация методов психодиагностики. Требования к методам психодиагностики и прогнозирования. Методики определения профессиональной пригодности. Психологическое тестирование и его виды. Психофизиологические методы.
	4	2	Познавательные функции. Внимание: концентрация и распределение. Память: объем и качество запоминания. Мышление: логичность, критичность, оригинальность. Воображение и его роль в профессиональной деятельности. Способность к обучению и анализу информации. Быстрота и точность принятия решений.
	5	2	Основные направления изучения механизмов регуляции профессиональной деятельности. Психомоторные Психофизиологические аспекты регуляции.
	6	2	Личностные особенности. Связь профессиональной пригодности с личностными качествами. Самооценка и уровень притязаний. Эмоциональная устойчивость. Лидерские качества и склонность к сотрудничеству. Креативность и инициативность. Роль индивидуально-психологических особенностей личности.
	7	2	Организационные и управленческие качества: диагностика организационных способностей, уровня самостоятельности, навыков тайм-менеджмента. Оценка лидерских качеств, способности к работе в команде и управлению персоналом. Оценка готовности к обучению и инновационной деятельности. Диагностика склонности к освоению новых профессиональных ролей и технологий.

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	8	2	Типологические особенности. Классификации типов личности. Связь типологических особенностей с профессиональной успешностью. Преимущества и ограничения разных типов в профессии. Примеры типологических профилей специалистов. Значение типологической диагностики при профотборе. Адаптация профессиональных требований под тип личности. Темперамент и профессия.
	9	2	Общие, специальные и профессиональные способности. Содержание понятий «задатки», «способности», «одаренность» Современные взгляды на проблему способностей.
	10	2	Исследование мотивационных механизмов. Анализ когнитивных процессов в профессиональной деятельности. Изучение эмоционально-волевых регуляторов. Влияние профессиональной идентичности на успешность деятельности. Роль мотивации и ценностных ориентаций. Личность и деятельность. Человек как субъект деятельности.
	11	2	Профессиональные требования к кадрам в сферах безопасности и качества. Стрессоустойчивость как ключевой фактор профессиональной пригодности. Методы оценки стрессоустойчивости (опросники, тесты, психофизиологические методы).
	12	2	Адаптивность и гибкость как профессиональные качества. Изучение адаптационного потенциала личности. Риск дезадаптации: причины и методы диагностики. Особенности диагностики склонности к зависимому поведению. Методы выявления суицидального риска. Изучение нормативности поведения кандидатов. Адаптация и поддержка специалистов с низкой стрессоустойчивостью.
3	13	2	Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала. Принципы и этапы проведения ассесмент-центра. Оценка компетенций и потенциала сотрудников. Преимущества и ограничения метода. Роль наблюдателей и экспертов.
	14	2	Методика 360 градусов: особенности и применение. Источники обратной связи. Преимущества комплексной оценки. Особенности внедрения в организации. Использование результатов для оценки профпригодности персонала.
	15	2	Нетестовые методы изучения личности для оценки профессиональной пригодности. Биографический метод (анализ анкет, автобиографий). Наблюдение в естественных условиях. Фотография рабочего дня. Анализ продуктов деятельности. Социометрические методы. Интервью и беседа. Интервью и собеседование как инструмент оценки. Анализ профессионального опыта и портфолио.

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	16	2	Комплексная оценка профессиональной пригодности. Формирование рекомендаций и индивидуальных планов развития. Документирование и ведение диагностических материалов. Интеграция результатов различных методов оценки в единую систему оценки профпригодности. Разработка единой шкалы оценки. Применение интегрированной системы в практике отбора.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Анализ требований к профессиональной деятельности и формулирование критериев профпригодности.
	2-3	4	Планирование работы по оценке профессиональной пригодности кандидата (сотрудника).
2	Практическая подготовка: занятия, направленные на подготовку индивидуального задания по диагностике профессиональной пригодности персонала		
	4	2	Составление психограммы профессии, профиля должности, описание ключевых компетенций, разработка критериев профессиональной пригодности.
	5-6	4	Оценка познавательных процессов.
	7	2	Оценка психомоторных процессов. Медицинская и психофизиологическая пригодность.
	8-9	4	Изучение свойств личности.
	10	2	Оценка организационных и управленческих качеств. Soft skills.
	11-12	4	Оценка свойств нервной системы и особенностей темперамента.
	13	2	Оценка профессиональных способностей и интеллекта.
	14-15	4	Оценка мотивационной сферы, карьерных установок, профессиональных ценностей.
	16	2	Оценка стрессоустойчивости. Прогноз профессиональной надежности.
	17-18	4	Оценка адаптивности и склонности к дезадаптации кандидатов.
19	2	Отработка алгоритма обобщения результатов батареи методик и разделения кандидатов на классы профессиональной пригодности	

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
3	20-21	4	Проведение ассесмент-центра: подготовка и организация. Кейс-метод. Проведение и интерпретация оценки по методу 360 градусов.
	22	2	Проведение структурированного интервью. Анализ поведенческих паттернов и прогнозирование эффективности.
	23-24	4	Составление комплексного отчета по результатам оценки ПВК. Практика принятия управленческих решений на основе диагностических данных.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	2	Подготовка к практическим занятиям 1-3 – изучение рекомендованных теоретических материалов.
	1	Выполнение практической работы № 1 – практико-ориентированное задание «Планирование работы по определению профессиональной пригодности кандидата».
	1	Подготовка к контрольной работе № 1 – повторение материалов пройденных практических занятий 1-3 и лекций 1-2.
2	Выполнение индивидуального задания по диагностике профессионально пригодности сотрудника, в том числе:	
	1	Практико-ориентированная задача «Составление психограммы профессии».
	1	Практико-ориентированная задача «Заключение по результатам диагностики особенностей внимания и памяти кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Заключение по результатам диагностики особенностей мышления кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Подготовка плана оценки психомоторных процессов кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Подготовка плана психодиагностики личностных особенностей кандидата на должность. Заключение по

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
		результатам диагностики личностных особенностей кандидата по методике «Большая пятерка» (Big Five Inventory-2).
	1	Практико-ориентированная задача «Оценка организационных и управленческих качеств кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Заключение по результатам оценки свойств нервной системы и темперамента кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Подготовка плана оценки профессиональных способностей кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Заключение по результатам диагностики особенностей интеллекта кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Оценка особенностей мотивации кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Оценка особенностей карьерных ценностей кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Заключение по результатам диагностики прогноза профессиональной надежности кандидата»
	1	Практико-ориентированная задача «Планирование диагностики факторов потенциальной дезадаптации кандидата».
	1	Практико-ориентированная задача «Обобщение и анализ результатов батареи методик. Разделение кандидатов на классы профессиональной пригодности».
	1	Подготовка к контрольной работе № 2 – повторение материалов пройденных практических занятий 4-19 и лекций 3-12.
	1	Подготовка к тестированию по модулю 2 – повторение пройденных материалов.
3	5	Подготовка к практическим занятиям 20-24– изучение рекомендованных теоретических материалов.
	1	Выполнение практической работы № 2 – практико-ориентированное задание «Формирование заключения по результатам диагностики профессиональной пригодности кандидата на должность».
	1	Подготовка к контрольной работе по модулю 3 – повторение материалов пройденных практических занятий – 20-24 и лекций 13-16.
	1	Подготовка к тестированию по модулю 3 - повторение пройденных материалов.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>):

Сценарий по изучению дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала».

Модуль 1 «Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности»:

- ✓ материалы для подготовки к контрольной работе и тестированию:
 - теоретический материал к лекциям;
 - учебная литература по темам занятий;
- ✓ материалы к практическим занятиям:
 - методические указания по выполнению практико-ориентированного задания по модулю 1 дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала».
 - методические указания по выполнению домашних заданий.

Модуль 2 «Технологии диагностики профессионально-важных качеств персонала»

- ✓ материалы для подготовки к контрольной работе и тестированию:
 - теоретический материал к лекциям;
 - учебная литература по темам занятий;
- ✓ материалы к практическим занятиям:
 - методические указания студентам по выполнению индивидуального задания по диагностике профессиональной пригодности персонала

Модуль 3 «Технологии оценки персонала для определения профессиональной пригодности»

- ✓ материалы для подготовки к контрольной работе и тестированию:
 - теоретический материал к лекциям;
 - учебная литература по темам занятий;
- ✓ материалы к практическим занятиям:
 - методические указания по выполнению практико-ориентированного задания по модулю 3 дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала»
 - методические указания по выполнению домашних заданий.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Психология труда: учебник для вузов / под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 308 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16233-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/562756> (дата обращения: 10.07.2025)
2. Мехтиханова Н.Н. Психологическая оценка персонала: учебник для вузов / Н.Н. Мехтиханова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 169 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19674-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/556886> (дата обращения: 10.07.2025)

3. Организационная психология: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е.И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 509 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07328-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559941> (дата обращения: 10.07.2025).
4. Толочек В.А. Технологии профессионального отбора: учебник для вузов / В.А. Толочек. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 269 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18474-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/564575> (дата обращения: 10.07.2025).

Периодические издания

1. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – 2013 – . – Москва, 2013. – URL: <https://mspsyj.ru/> (дата обращения: 10.07.2025). – Режим доступа: свободный.
2. Национальный психологический журнал / Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова; учредитель и издатель Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. – Москва, 2006 .– URL: <https://npsyj.ru/> (дата обращения: 10.07.2025). – Режим доступа: свободный.
3. Организационная психология / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/archive.html/> (дата обращения: 10.07.2025) Режим доступа: свободный.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 16.07.2025). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znaniy.com/> (дата обращения: 16.07.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 16.07.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 16.07.2025).- Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. – URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 16.07.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. Psychologos.ru = Психологос: [сайт] / Н.И. Козлов. – URL: <https://www.psychologos.ru/> (дата обращения 16.07.2025). – Режим доступа: свободный.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных практико-ориентированных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

Тестирование проводится в ОРИОКС.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Операционная система WINDOWS, MicrosoftOffice, браузер (Firefox, GoogleChrome)
Учебная аудитория	Доска	Не требуется
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)	17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система WINDOWS, MicrosoftOffice, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции ПК-3.ДППП «Способен проводить диагностику профессиональной пригодности кандидатов с использованием методов профайлинга и психометрических инструментов».

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Диагностика профессиональной пригодности персонала», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посещать лекционные и практические занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине, допускается самостоятельное изучение материала);
- выполнить все практико-ориентированные задания для самостоятельной работы;
- успешно выполнить все контрольные мероприятия.

Изучение данной учебной дисциплины заключается в понимании сущности и содержания основ диагностики профессиональной пригодности в системе управления персоналом. Студенту необходимо изучить материал лекций, выполнить задания к каждой лекции и подготовить два доклада-презентации по результатам выполнения практико-ориентированных домашних заданий для выступления на семинарских занятиях и участия в интерактивных обсуждениях.

Студенты публично представляют доклады, сопровождаемые презентациями, представляющими результаты выполнения практико-ориентированных заданий.

Работа на лекционных занятиях

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их *активная* работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист должен иметь поля (4-5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме.
- записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения понятий, психологических категорий и классификации. Остальное должно быть записано своими словами;
- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например, РПО – Российское психологическое общество и т.д.).

Максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при *предварительной подготовке* к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенных преподавателем или найденных в

рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

Работа на практических занятиях

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На семинаре разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

Одной из форм обучения, подготовки к практическому занятию, контрольной работы является *консультация у преподавателя*. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке к контрольной работе, а также в любом случае, когда студенту неясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

Преподаватель поможет составить план доклада, порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитывать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

При выполнении индивидуального задания по диагностике профессиональной пригодности персонала в организации соблюдайте последовательность выполнения каждого этапа и используйте реальные примеры из организаций (можно взять за основу компанию, где проходили практику или место работы сотрудника, привлеченного в качестве респондента).

Публичное представление результатов СРС

В процессе выполнения некоторых видов СРС (например, подготовки доклада) студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при выполнении практико-ориентированного задания;
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (тема, цели и задачи, основные положения, выводы).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача зачета (в сумме до 100 баллов). По сумме баллов выставляется итоговый результат: зачет/незачет. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость и выполнение, и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 16-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института Психологии,
кандидат психологических наук



_____/М.Н. Ефременкова/

Рабочая программа дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала» по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», направленности «Психология управления персоналом (Профайлинг)» разработана в Институте Психологии и утверждена на общем собрании Института «29» августа 2025 года, протокол № 1.

Директор Института Психологии _____  /Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК _____  /И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

/ Директор библиотеки _____  /Т.П. Филиппова/