

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Фойгель Е.И.



29.05.2026г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.36. Профессиональная диагностика

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Технологии управления персоналом
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очно-заочная

Курс	3
Семестр	32
Лекции (час)	18
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	90
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	32
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2026

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03
Управление персоналом .

Авторы О.В. Ганаза, Бышляго Сергей Анатольевич

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Профессиональная диагностика» является формирование у студентов представлений о целях и задачах профессиональной диагностики, ее возможностях и ограничениях, а также сформировать у будущих менеджеров понятие о методах оценки личностных и деловых качеств индивидуумов. Эти знания и навыки необходимы для отбора персонала при найме на работу, а так же при расстановке персонала внутри организации и для формирования оптимальных систем мотивации его труда. Наличие у руководителя устойчивых знаний и навыков в этой области дает ему возможность значительно повысить эффективность развития и функционирования своей организации. Это будет происходить за счет повышения качества выполнения трудовых операций ее персоналом и ростом уровня его лояльности.

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия Н. Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Дисциплины, использующие знания, умения, навыки, полученные при изучении данной: "Антикризисное управление персоналом", "Компетентностный подход в управлении персоналом"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

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

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	18
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	90
Всего часов	108

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Общие вопросы профессиональной диагностики	32	1	0	9		Эссе по одному из вопросов профдиагностики
2	Классификация профдиагностических методик и их основания	32	1	0	9		Методика личностных опросников
3	Стандартизованные методы психодиагностики	32	2	0	9		Методика "Корректурная проба". Методика Мюнстерберга
4	Психологическая диагностика познавательных процессов	32	2	0	9		Методика Айзенка. Методика Векслера
5	Стандартизированные самоотчеты	32	2	0	9		Эссе на предложенную тему
6	Проективные методики	32	2	0	9		Методика "Несуществующие животные". Методика "Тест Люшера"
7	Полупроективные методики	32	2	0	9		Методика "Трудные ситуации Розенцвейга". Элементы методики "ТАТ Мюррея"
8	Профессиональная диагностика в процессе обучения, образовании, труда	32	2	0	9		Тест 1
9	Психодиагностические задачи на предприятии	32	2	0	9		Эссе по теме применения профдиагностических

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							методик в деятельности менеджера по управлению персоналом
10	Этические и социальные проблемы профдиагностики	32	2	0	9		Тест 2
	ИТОГО		18		90		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Общие вопросы профессиональной диагностики	Учебная дисциплина «Профессиональная диагностика» и ее роль в подготовке менеджеров по персоналу для организаций торговли и сферы услуг. Цель и задачи курса. Его структура и место в учебных планах. Связь курса с другими учебными дисциплинами. Методология преподавания дисциплины и особенности изучения ее отдельных вопросов. Рассмотрение способов решения психодиагностических задач при подборе персонала. Понятие о целевых признаках персонала. Ситуационный характер целевых признаков. Понятие о компенсации целевых признаков персонала. Этапы процесса диагностирования. Методы определения целевых признаков персонала и их сравнительная эффективность
2	Классификация профдиагностических методик и их основания	Классификация основных нетрадиционных приемов оценки профессиональной пригодности персонала. Влияние имени на трудовое поведение работника. Зависимость личностных качеств индивидуума от времени и места его рождения. Принципы физиогномики. Графология и возможности ее применения в системе оценки профессиональной пригодности персонала. Классификация и понятие о структуре мотивационного комплекса трудовой деятельности персонала. Особенности применяемой в организации корпоративной культуры и выбор ведущих мотивов трудовой деятельности. Диагностика соответствия мотивационного профиля работника системе мотивации трудовой деятельности персонала организации. Основные расхождения идеального и реального мотивационного комплекса и способы их устранения. Понятие о допустимых и патологических различиях в установках индивидуума и требованиях к его поведению, вытекающих из корпоративной культуры организации.
3	Стандартизованные методы психодиагностики	Основные принципы диагностики трудовых навыков персонала. Квалификационная карта и методы ее составления. Понятие о «профессиональном портрете работника». Влияние поведения диагноста на выполнение теста. Влияние ситуационных переменных. Влияние

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>искушенности обследуемого в тестировании. Валидность теста: валидность по содержанию, валидность по критерию, конструктивная валидность.</p> <p>Надежность теста. Виды надежности. Виды психологических тестов: тесты интеллекта, тесты способностей, тесты достижений, тесты личности, критериально-ориентированные тесты.</p>
4	Психологическая диагностика познавательных процессов	<p>Этапы оценки трудовых навыков персонала: анализ представленных документов, предварительная беседа, интервьюирование кандидата, проверка рекомендаций, пробное испытание и др. Типовые погрешности, возникающие при диагностике трудовых навыков кандидата. Психологические вопросы исследования мыслительных процессов и интеллекта.</p>
5	Стандартизированные самоотчеты	<p>Тесты - опросники, открытые опросники, шкальные техники, идеографические техники. Общая характеристика тестов – опросников. Рассмотрение способов построения тестов – опросников. Рассмотрение факторов, влияющих на достоверность самоотчета. Рассмотрение способов «защиты» от фальсификации данных.</p>
6	Проективные методики	<p>Основные этапы проведения аттестации персонала и их содержание. Подготовительные мероприятия к проведению аттестации. Регламент проведения аттестации. Правила подведения итогов аттестации. Основные характеристики процедуры успешной аттестации персонала. Потенциальные выгоды от проведения процедуры аттестации: экономические, профессиональные, социально-психологические и выгоды обратной связи. Проблемы стандартизации проективных методик. Нормы, надежность, валидность. Понятие об обучении персонала как способе улучшения его трудовых навыков. Сравнительная характеристика обучения с отрывом и без отрыва от производства. Основные методы обучения. Ученичество и ротация как особые формы обучения. Планирование карьеры и ее развитие. Этапы формального планирования карьеры и их характеристики. Стадии карьеры и их типовые характеристики</p>
7	Полупроективные методики	<p>Общая характеристика полупроективных методик, возможностей их применения в практической деятельности менеджера по персоналу. Анализ методики "Трудные ситуации Розенцвейга", методики "ТАТ Тематический апперцептивный тест Мюррея"</p>
8	Профессиональная диагностика в процессе обучения, образовании, труда	<p>Основные стадии процедуры диагностики профессиональной пригодности персонала. Инструментарий диагностики. Требования к персоналу, проводящему процедуру диагностики профессиональной пригодности персонала. Оценка адекватности поведения кандидатов в ходе диагностики их профессиональной пригодности. Физические условия проведения диагностических процедур. Основные ошибки при проведении диагностических процедур и методы</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		их устранения. Диагностика готовности к работе. Диагностика трудовой деятельности. Основные психодиагностические методики профессионального подбора кадров и навыки их применения: ММРІ, тест Т.Лири, цветовой тест М.Люшера, методика Г.Айзенка – EPQ. Методика многофакторного исследования личности Р.Кэттелла, методика определения типа личности и вероятностных расстройств данного типа Дж.Олдхэма и Л.Морриса и др. Основные варианты неблагоприятного развития работников. Патохарактерологические особенности работников. Профессиональные установки работников.
9	Психодиагностические задачи на предприятии	Понятия «профессиональная пригодность» и «профессионально важные качества». Особенности психических функций и эффективность деятельности. Эффективность управленческой деятельности, ее оценка и прогнозирование. Классификация основных нетрадиционных приемов оценки профессиональной пригодности персонала. Влияние имени на трудовое поведение работника. Зависимость личностных качеств индивидуума от времени и места его рождения. Принципы физиогномики. Графология и возможности ее применения в системе оценки профессиональной пригодности персонала. Исследование психологического климата в коллективе и адаптация в коллективе. Исследование удовлетворенности трудом.
10	Этические и социальные проблемы профдиагностики	Квалификация пользователей психологических тестов, профессиональная компетентность, ответственность создателей. Типовая структура резюме. Анализ основных составляющих резюме, поиск противоречий и ошибок. Методы формирования окончательных выводов по итогам оценки резюме. Оценка адекватности поведения кандидатов в ходе диагностики их профессиональной пригодности. Физические условия проведения диагностических процедур. Основные ошибки при проведении диагностических процедур и методы их устранения.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

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

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
1	1. Общие вопросы профессионально й диагностики	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию	Эссе по одному из вопросов профдиагностики	до 10 баллов в зависимости и от полноты доклада и продемонстриро ванных навыков оформления и презентации (10)
2	2. Классификация профдиагностиче ских методик и их основания	ОПК-3	Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий	Методика личностных опросников	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
3	3. Стандартизованн ые методы психодиагностик и	ОПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Методика "Корректирующая проба"	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
4		ОПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Методика Мюнстерберга	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
5	4. Психологическая диагностика познавательных процессов	ОПК-3	Н.Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления	Методика Айзенка	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий		
6		ОПК-3	У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Методика Векслера	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
7	5. Стандартизированные самоотчеты	ОПК-3	У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Эссе на предложенную тему	до 5 баллов (5)
8	6. Проективные методики	ОПК-3	З. Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Методика "Несуществующие животные"	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
9		ОПК-3	У. Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации	Методика "Тест Люшера"	до 5 баллов, после завершенного

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия		самообследовани я по методике (5)
10	7. Полупроективны е методики	ОПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Методика "Трудные ситуации Розенцвейга"	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
11		ОПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Элементы методики "ТАТ Мюррея"	до 5 баллов, после завершенного самообследовани я по методике (5)
12	8. Профессиональна я диагностика в процессе обучения, образовании, труда	ОПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия	Тест 1	до 15 баллов в зависимости от полноты и правильности ответов (15)
13	9. Психодиагностич еские задачи на предприятии	ОПК-3	З.Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию	Эссе по теме применения профдиагностических методик в деятельности менеджера по управлению персоналом	до 10 баллов в зависимости и от полноты доклада и продемонстриров анных навыков оформления и презентации (10)
14	10. Этические и социальные проблемы	ОПК-3	У.Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации	Тест 2	до 15 баллов в зависимости от полноты и

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
	профдиагностики		стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия		правильности ответов (15)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 32.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: логичность, наличие структуры и примеров.

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Знание: Знать сущность стратегии управления персоналом и мероприятия, направленные на ее реализацию

1. Диагностика интеллекта и умственного развития. Классификация тестов, измеряющих интеллект. Шкалы измерения интеллекта Д. Векслера. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра. Прогрессивные матрицы Дж. Равена. Общая характеристика методик.
2. Диагностика мотивационно-потребностной сферы личности: Классификация методик. Методики диагностики личности на мотивацию к успеху и к избеганию неудач Т. Элерса; Методика диагностики степени готовности к риску С. Шуберта; Список личностных предпочтений А. Эдвардса; Опросник для измерения аффилиативной тенденции и чувствительности к отвержению А. Мехрабиана и др.
3. Диагностика ценностей, интересов и склонностей: Методика изучения ценностных ориентаций личности (ЦО) М. Рокича; Методика смысло-жизненных ориентаций (СЖО) Дж. Крамбо, Л. Махолик (адапт. Д.А. Леонтьев); Самоактуализационный тест Э. Шострома (САТ) (адапт. Л.Я. Гозман, М.В. Кроз)
4. Методы «скорой» диагностики: понятие, специфика, виды, область применения. Методы экспресс-диагностики свойств личности, психических состояний, межличностных отношений, экспресс-диагностика в профессиональной сфере. Примеры методик.
5. Области применения тестов специальных способностей.
6. Патохарактерологическая диагностика: ММРІ; Тест акцентуаций характера К. Леонгарда-Х. Шмишека. Общая характеристика методик.

7. Психодиагностика детско-родительских отношений: Методика «Фильм – тест» Р. Жия; Методика ПАРИ Е. Шеффера, Р. Белла; «Рисунок семьи»; Методика диагностики родительского отношения А.Я. Варги, В.В. Столина; Совместный тест Роршаха.
8. Психодиагностика креативности. Батареи тестов Дж. Гилфорда. Батарея тестов П. Торренса. Состав субтестов. Краткий тест творческого мышления (КТТМ фигурная форма) адапт. Е.И. Щепланова.
9. Психодиагностика познавательной сферы. Методики диагностики внимания, памяти, восприятия, мышления, воображения и представления. Примеры.
10. Психодиагностика свойств нервной системы и темперамента: Тест-опросник Я. Стреляу; Тест-опросник Г. Айзенка; Опросник структуры темперамента В.М. Русалова. Общая характеристика методик.
11. Психодиагностика специальных способностей. Понятие общих и специальных способностей. Классификация специальных способностей по двум основаниям. Методы диагностики специальных способностей. Примеры методик.
12. Психодиагностика характера: 16-РФ Р.Б. Кеттелла. Общая характеристика.
13. Психодиагностика эмоциональной сферы: Шкала проявления тревожности Ж. Тэйлор; Шкала реактивной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера; Диагностика показателей и форм агрессии А. Басса – А. Дарки; Опросник дифференцированной самооценки функционального состояния В.А. Доскина (САН); Методика дифференциальной диагностики депрессивных состояний В. Зунга (адапт. Т. Н. Балашовой) и др.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (35 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: логичность, наличие структуры и примеров.

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Умение: Уметь обоснованно выбирать мероприятия для реализации стратегии управления персоналом, планировать способы их осуществления, предвидеть их организационные и социальные последствия

Задача № 1. задание отобрать кандидата на должность

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (35 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: логичность, наличие структуры и примеров.

Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Навык: Владеть навыками осуществления мероприятий в контексте стратегического управления персоналом, навыками их документационного сопровождения, навыками оценки организационных и социальных последствий реализованных мероприятий

Задание № 1. задание на определение профессиональных требований к должности

Задание № 2. задание определить ценностные ориентации при поиске работы

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.03 Управление
персоналом
Профиль - Технологии управления
персоналом
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Профессиональная
диагностика

БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. задание определить профессиональные качества (35 баллов).
3. задание на определение профессиональных требований к должности (35 баллов).

Составитель _____ О.В. Ганаза

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

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

а) основная литература:

1. Общая психодиагностика. [учебник].- СПб.: Речь, 2004.-439 с.
2. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика. учеб. для вузов. допущено Советом по психологии УМО по классическому универ. образованию/ Л. Ф. Бурлачук.- СПб.: Питер, 2005.-350 с.
3. Анастаси А., Урбина С., Алексеев А. А. Психологическое тестирование. 7-е изд./ А. Анастаси, С. Урбина.- СПб.: Питер, 2005.-688 с.
4. [Мальцева Т.В. Профессиональное психологическое консультирование \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология» и «Юриспруденция» / Т.В. Мальцева, И.Е. Реуцкая. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 143 с. — 978-5-238-01702-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52604.html>](http://www.iprbookshop.ru/52604.html)

б) дополнительная литература:

1. Носырева И. Г. Ирина Григорьевна, Тизенберг Г. М. Гаррей Миронович Методы психодиагностики профессионально важных качеств. учеб. пособие/ И. Г. Носырева, Г. М. Тизенберг.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2008.-145 с.
2. Аванесов В. С., Бодалев А. А., Столин В. В. Общая психодиагностика. [учебник].- СПб.: Речь, 2002.-439 с.
3. Терехова Т. А. Татьяна Александровна Психодиагностика. учеб. пособие/ Т. А. Терехова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010.-404 с.
4. [Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры \[Электронный ресурс\] / Е.В. Румянцева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 197 с. — 978-5-9614-0791-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41369>](http://www.iprbookshop.ru/41369)

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

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

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

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

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области психологии управления, психологии труда.

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

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

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

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

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

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:
– MS Office,

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

- В учебном процессе используется следующее оборудование:
- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
 - Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
 - Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий