

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО
"СИБИТ"

Причина: Я утвердил этот документ
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru,
ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г.
Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23",
O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная
налоговая служба

УТВЕРЖДЕНО:

Ректор

Родионов М. Г.

(протокол от 29.01.2025 № 5)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПРИГОДНОСТИ»**

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки: Психология управления

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

г. Омск, 2025

Разработчики:

Сотрудник по договору гпх (прочие), департамент очного обучения Русецкая К. Е.

**Рецензенты:**

Черкевич Елена Анатольевна, к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии ОмГПУ

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Минобрнауки от 29.07.2020 № 839, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по управлению персоналом", утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н; "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержден приказом Минтруда России от 09.10.2015 № 717н; "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н; "Психолог в социальной сфере", утвержден приказом Минтруда России от 14.09.2023 № 716н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Руководитель образовательной программы	Шамис В. А.	Согласовано	29.01.2025, № 5

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Место дисциплины в структуре ОП
4. Объем дисциплины и виды учебной работы
5. Содержание дисциплины
 - 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий
 - 5.2. Содержание разделов, тем дисциплины
6. Рекомендуемые образовательные технологии
7. Оценочные материалы текущего контроля
8. Оценочные материалы промежуточной аттестации
9. Порядок проведения промежуточной аттестации
10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
 - 10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы
 - 10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся
 - 10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине
 - 10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование
11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - Сформировать у студентов представление о психологических основах профессионального отбора и оценки профессиональной пригодности, развить умения применения психодиагностических методов и инструментов для отбора, оценки и развития персонала, а также способствовать осознанию и проектированию собственной профессиональной траектории с учетом требований рынка труда

Задачи изучения дисциплины:

- Изучить психологические подходы к профессиональному отбору и оценке пригодности, включая теории карьерного развития, профессиональных интересов и мотивации;
- Овладеть методами психодиагностики, используемыми для определения склонностей, компетенций и карьерных предпочтений персонала;
- Научиться проводить профессиональные интервью и консультативные беседы, выявляя цели, ресурсы и потенциал развития сотрудников;
- Развить способность к саморефлексии и самоконтролю, необходимую для оценки собственного профессионального роста и корректировки траектории обучения;
- Научиться проектировать индивидуальные планы саморазвития, соотнесённые с результатами диагностики и актуальными требованиями рынка труда.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда

Знать:

УК-6.1/Зн11 Основные принципы самовоспитания и самообразования в контексте профессионального отбора, а также методы адаптации этих принципов к требованиям рынка труда

УК-6.1/Зн12 Важные аспекты и критерии профессиональной пригодности, включая характеристики и качества, необходимые для успешного выполнения профессиональных ролей

УК-6.1/Зн13 Роли и функции различных методов оценки и отбора в профессиональной среде, а также их влияние на формирование индивидуальной траектории карьерного развития

УК-6.2 Умеет демонстрировать самоконтроль и рефлексию, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории

Уметь:

УК-6.2/Ум11 Демонстрировать способности к самоконтролю и рефлексии, позволяющие объективно оценивать результаты собственного профессионального развития и корректировать направление обучения в соответствии с изменениями в требованиях и целях

УК-6.2/Ум12 Применять стратегии управления временем для планирования и организации процесса самообразования, включая установление приоритетов и эффективное распределение ресурсов

УК-6.2/Ум13 Разрабатывать индивидуализированные планы саморазвития, с акцентом на профессиональные навыки и качества, необходимые для успешной карьеры, основанные на результатах психологического отбора и анализа потребностей

ПК-1 Способен провести работу с персоналом организации с целью отбора, оценки и аттестации сотрудников

ПК-1.1 Знает приемы, методы работы с персоналом организации, процесс проведения отбора, оценки и аттестации персонала

Знать:

ПК-1.1/Зн13 Основные концепции и модели психологии карьеры, такие как теория профессионального развития, типологии личностных и профессиональных интересов

ПК-1.1/Зн14 Методы диагностики профессиональных склонностей, мотивации, компетенций и карьерных предпочтений

ПК-1.1/Зн15 Процедуры проведения карьерных интервью, инструменты профориентационной и профессиональной диагностики, а также требования к оформлению кадровой документации и отчетности

ПК-1.2 Умеет осуществлять подбор эффективных методов оценки личностных качеств и характеристик персонала с целью подбора и отбора кадров, проводить аттестацию сотрудников

Уметь:

ПК-1.2/Ум11 Проводить профессиональные консультативные беседы, выявлять интересы и мотивации сотрудников для определения их карьерных целей

ПК-1.2/Ум12 Использовать психодиагностические средства для оценки профессиональных склонностей, потенциала и развития карьеры сотрудников

ПК-1.2/Ум13 Анализировать результаты диагностики и разрабатывать эффективные планы карьерного развития и профессионального роста на основе полученных данных

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 7, Очно-заочная форма обучения - 8.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Практикум по психологии управления;
Психология развития и возрастная психология;
Тайм-менеджмент;
Управление персоналом;
Учебно-воспитательный семинар;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;
Практикум по психологии управления;
Преддипломная практика;
Психология ведения переговоров;
Психология карьеры;
Учебно-воспитательный семинар;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Седьмой семестр	108	3	74	2	36	36	25	Зачет (9)
Всего	108	3	74	2	36	36	25	9

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Восьмой семестр	108	3	50	2	24	24	54	Зачет (4)
Всего	108	3	50	2	24	24	54	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы

Раздел 1. Психология профессиональной пригодности как научная и прикладная проблема.	6		2	2	2	УК-6.1
Тема 1.1. Профессиональная пригодность как объект психологического анализа и практического применения.	6		2	2	2	
Раздел 2. Теоретические основания профессионального отбора.	12		4	4	4	ПК-1.1
Тема 2.1. Теории профессионального развития и самоопределения в контексте отбора персонала.	6		2	2	2	
Тема 2.2. Психологические модели карьерной устойчивости и их значение для оценки пригодности.	6		2	2	2	
Раздел 3. Оценка профессиональной пригодности: критерии, интервью и интерпретация.	36		12	16	8	ПК-1.2
Тема 3.1. Ключевые параметры профессиональной пригодности: структура и диагностические подходы	8		2	4	2	
Тема 3.2. Психологическое интервью как инструмент отбора: типология, структура, принципы проведения.	10		4	4	2	
Тема 3.3. Интерпретация результатов оценки пригодности и формирование экспертного заключения.	10		4	4	2	
Тема 3.4. Ошибки и ограничения в процессе оценки и отбора: психологические и методические аспекты.	8		2	4	2	
Раздел 4. Психодиагностика: инструменты и стандарты.	29	2	10	10	7	ПК-1.2
Тема 4.1. Психометрические требования к инструментам отбора: надёжность, валидность, стандартизация.	6		2	2	2	
Тема 4.2. Психодиагностические методы оценки личностных характеристик в профессиональном отборе.	10		4	4	2	

Тема 4.3. Методики диагностики мотивационной сферы и когнитивных способностей при подборе персонала.	13	2	4	4	3	
Раздел 5. Саморазвитие и индивидуальное планирование профессиональной траектории.	16		8	4	4	УК-6.2
Тема 5.1. Психологические механизмы саморефлексии и профессионального самоопределения.	8		4	2	2	
Тема 5.2. Принципы и этапы построения индивидуального плана профессионального развития.	8		4	2	2	
Итого	99	2	36	36	25	

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Психология профессиональной пригодности как научная и прикладная проблема.	8		2	2	4	УК-6.1
Тема 1.1. Профессиональная пригодность как объект психологического анализа и практического применения.	8		2	2	4	
Раздел 2. Теоретические основания профессионального отбора.	14		4	2	8	ПК-1.1
Тема 2.1. Теории профессионального развития и самоопределения в контексте отбора персонала.	7		2	1	4	
Тема 2.2. Психологические модели карьерной устойчивости и их значение для оценки пригодности.	7		2	1	4	

Раздел 3. Оценка профессиональной пригодности: критерии, интервью и интерпретация.	36		8	10	18	ПК-1.2
Тема 3.1. Ключевые параметры профессиональной пригодности: структура и диагностические подходы	8		2	2	4	
Тема 3.2. Психологическое интервью как инструмент отбора: типология, структура, принципы проведения.	8		2	2	4	
Тема 3.3. Интерпретация результатов оценки пригодности и формирование экспертного заключения.	12		2	4	6	
Тема 3.4. Ошибки и ограничения в процессе оценки и отбора: психологические и методические аспекты.	8		2	2	4	
Раздел 4. Психодиагностика: инструменты и стандарты.	28	2	6	6	14	ПК-1.2
Тема 4.1. Психометрические требования к инструментам отбора: надёжность, валидность, стандартизация.	8		2	2	4	
Тема 4.2. Психодиагностические методы оценки личностных характеристик в профессиональном отборе.	8		2	2	4	
Тема 4.3. Методики диагностики мотивационной сферы и когнитивных способностей при подборе персонала.	12	2	2	2	6	
Раздел 5. Саморазвитие и индивидуальное планирование профессиональной траектории.	18		4	4	10	УК-6.2
Тема 5.1. Психологические механизмы саморефлексии и профессионального самоопределения.	8		2	2	4	
Тема 5.2. Принципы и этапы построения индивидуального плана профессионального развития.	10		2	2	6	
Итого	104	2	24	24	54	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Психология профессиональной пригодности как научная и прикладная проблема.

Тема 1.1. Профессиональная пригодность как объект психологического анализа и практического применения.

Рассматриваются теоретические подходы к понятию профессиональной пригодности, её отличия от смежных понятий (компетентность, квалификация, профпригодность в медицине и военной сфере). Даётся обзор прикладных контекстов применения понятия: профотбор, профориентация, аттестация. Обсуждаются современные вызовы рынка труда и значение пригодности в контексте персонального и кадрового развития.

Раздел 2. Теоретические основания профессионального отбора.

Тема 2.1. Теории профессионального развития и самоопределения в контексте отбора персонала.

Анализируются ключевые психологические теории: стадийная модель Д. Супер, подходы Э. Гинзберга, Дж. Савикаса, Дж. Марши. Раскрывается их значимость для понимания карьерной зрелости, адаптации, выбора профессии. Даётся акцент на применимость в практике отбора.

Тема 2.2. Психологические модели карьерной устойчивости и их значение для оценки пригодности.

Изучаются модели карьерных якорей (Э. Шейн), модель DOTS, концепции адаптивности и идентичности. Рассматривается связь между устойчивостью и пригодностью, в том числе с опорой на личностные и мотивационные ресурсы индивида.

Раздел 3. Оценка профессиональной пригодности: критерии, интервью и интерпретация.

Тема 3.1. Ключевые параметры профессиональной пригодности: структура и диагностические подходы

Рассматриваются категории пригодности: когнитивные способности, личностные черты, мотивационные установки, стрессоустойчивость, особенности поведения. Даётся обзор подходов к их оценке (бихевиористский, личностно-центрированный, компетентностный).

Тема 3.2. Психологическое интервью как инструмент отбора: типология, структура, принципы проведения.

Освещаются виды интервью: структурированные, ситуационные, поведенческие, клиентоориентированные. Рассматриваются принципы подготовки, логика вопросов, механизмы построения доверительного контакта и соблюдения валидности.

Тема 3.3. Интерпретация результатов оценки пригодности и формирование экспертного заключения.

Изучаются правила анализа собранных данных, интеграции разрозненных результатов (опросы, интервью, наблюдение). Отдельное внимание уделяется подготовке заключения, обоснованию рекомендаций, выбору формата подачи результата.

Тема 3.4. Ошибки и ограничения в процессе оценки и отбора: психологические и методические аспекты.

Разбираются типовые когнитивные и методические ошибки при оценке: эффект ореола, логическая ошибка, недостаточная калибровка инструментария, эмоциональное искажение. Анализируется риск ошибочной интерпретации и формулируются способы минимизации и профилактики ошибок.

Раздел 4. Психодиагностика: инструменты и стандарты.

Тема 4.1. Психометрические требования к инструментам отбора: надёжность, валидность, стандартизация.

Рассматриваются ключевые критерии качества тестов: виды валидности, способы расчёта надёжности, требования к репрезентативности и нормированию. Поясняется, как эти характеристики обеспечивают обоснованность решений при отборе кандидатов.

Тема 4.2. Психодиагностические методы оценки личностных характеристик в профессиональном отборе.

Изучаются опросники и методики, направленные на оценку личностных черт (например, 16PF, CPI, MMPI в адаптированных версиях). Дается сравнительная характеристика, рекомендации по применению и ограничения.

Тема 4.3. Методики диагностики мотивационной сферы и когнитивных способностей при подборе персонала.

Описываются методики оценки мотивации (ШМТ, тест достижений), а также тесты на интеллект, внимание, память. Разбирается возможность использования в массовом и индивидуальном отборе, условия применения.

Раздел 5. Саморазвитие и индивидуальное планирование профессиональной траектории.

Тема 5.1. Психологические механизмы саморефлексии и профессионального самоопределения.

Изучаются понятия профессионального «Я», рефлексии, осознанности, а также их роль в формировании индивидуальной стратегии. Анализируются способы фиксации профессиональных целей, источники обратной связи, метапознание в карьере.

Тема 5.2. Принципы и этапы построения индивидуального плана профессионального развития.

Раскрывается технология составления плана развития: анализ профиля, выявление дефицитов, целеполагание, постановка задач и формирование трека. Обсуждаются инструменты визуализации и отслеживания прогресса.

6. Рекомендуемые образовательные технологии

При преподавании дисциплины применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа;
- лекции с разбором практических ситуаций.

Семинарские занятия по дисциплине ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На семинарских занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, инициативный обзор проблемного вопроса, письменная работа.

7. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Очная форма обучения, Зачет, Седьмой семестр.

- 1) электронное тестирование в системе Moodle.
- Время на выполнение ограничено, повторное прохождение не допускается.
- 2) вопросы для устного ответа на зачете

Промежуточная аттестация: Очно-заочная форма обучения, Зачет, Восьмой семестр.

- 1) электронное тестирование в системе Moodle.
- Время на выполнение ограничено, повторное прохождение не допускается.
- 2) вопросы для устного ответа на зачете.

8. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Психология профессиональной пригодности как научная и прикладная проблема.

Контролируемые ИДК: УК-6.1

Тема 1.1. Профессиональная пригодность как объект психологического анализа и практического применения.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Каковы теоретические основания понятия «профессиональная пригодность» в отечественной

и зарубежной психологии?

В чём заключается отличие профессиональной пригодности от смежных категорий: профессиональной компетентности, квалификации и профориентации?

Как изменяется значение профессиональной пригодности в контексте цифровизации и трансформации рынка труда?

Каковы основные задачи психолога в системе профессионального отбора?

Аналитическое задание:

Сопоставьте понятия «профессиональная пригодность», «компетентность» и «квалификация».

Сформулируйте различия и приведите по одному примеру к каждому понятию.

Раздел 2. Теоретические основания профессионального отбора.

Контролируемые ИДК: ПК-1.1

Тема 2.1. Теории профессионального развития и самоопределения в контексте отбора персонала.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Каковы ключевые положения теории профессионального развития Д. Супера и как они применимы к задаче отбора?

Какие отличия характерны для подходов Э. Гинзберга, Дж. Савикаса и Дж. Марши в понимании профессионального самоопределения?

Обобщающее задание:

Постройте сравнительную таблицу: основные положения теорий Супера, Гинзберга, Савикаса, Марши — и их возможное применение в практике профотбора.

Тема 2.2. Психологические модели карьерной устойчивости и их значение для оценки пригодности.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

В чём заключается диагностическая ценность модели карьерных якорей Э. Шейна для практики отбора?

Какова роль психологических теорий в построении критериев пригодности?

Кейс-задание:

Вам предоставлен краткий профайл кандидата. На основе модели карьерных якорей Шейна определите предполагаемую зону устойчивости и риски несоответствия профессии.

Раздел 3. Оценка профессиональной пригодности: критерии, интервью и интерпретация.

Контролируемые ИДК: ПК-1.2

Тема 3.1. Ключевые параметры профессиональной пригодности: структура и диагностические подходы

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие компоненты входят в психологическую структуру профессиональной пригодности?

Чем обусловлены различия в подходах к определению пригодности в рамках когнитивной, личностной и мотивационной парадигм?

Какова роль стрессоустойчивости, уровня саморегуляции и эмоционального интеллекта в контексте оценки пригодности?

Почему профессиональная пригодность должна рассматриваться как интегративная характеристика?

Классификационное задание:

Распределите 20 профессиональных качеств (предложенных преподавателем) по группам: когнитивные, личностные, мотивационные, поведенческие.

Оценочное задание:

Выберите одну из профессий (из списка преподавателя) и составьте профиль пригодности: ключевые характеристики и обоснование их выбора.

Форма контроля/оценочное средство: Письменное задание

Вопросы/Задания:

1. Выполнение реферата

Тематика и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении №4.

Тема 3.2. Психологическое интервью как инструмент отбора: типология, структура, принципы проведения.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие параметры оценки (личностные, когнитивные, волевые) имеют наибольшую прогностическую ценность для различных типов профессий?

В чём заключается отличие оценки актуального уровня развития качества и оценки потенциальной пригодности?

Какие этапы включает структурированное интервью, и какие риски существуют на каждом из них?

Какие коммуникативные и диагностические задачи решает интервьюер в процессе оценки?

Работа с профстандартами:

Изучите профессиональный стандарт по выбранной профессии. Выделите ключевые критерии пригодности, которые можно перевести в язык психологической диагностики.

Имитационное задание:

Разработайте и проведите в парах фрагмент профессионального интервью (по методике STAR или ситуационное интервью). Оцените собеседника по заранее заданным критериям.

Анализ интервью:

Проанализируйте текст или видеофрагмент интервью (предоставляется преподавателем). Определите сильные/слабые стороны интервьюера с точки зрения валидности отбора.

Тема 3.3. Интерпретация результатов оценки пригодности и формирование экспертного заключения.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий;

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Каковы принципы объединения данных из разных источников (интервью, тестов, наблюдений) при формулировке заключения?

Какие логические и методологические ошибки могут привести к искажённой интерпретации?

Как соблюсти баланс между индивидуальными характеристиками кандидата и требованиями профиля должности?

Какова оптимальная структура психологического заключения о пригодности?

Интерпретационное задание:

На основе предложенного тестового профиля (например, условные результаты по шкале мотивации, типу личности и стрессоустойчивости) составьте краткое заключение о пригодности кандидата.

Тема 3.4. Ошибки и ограничения в процессе оценки и отбора: психологические и методические аспекты.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие типичные когнитивные и социально-психологические искажения могут влиять на результаты интервью и диагностики?

В чём состоит риск ошибочного отнесения кандидата к категории «непригоден»?

Какие способы повышения объективности оценки можно использовать на этапе анализа и принятия решения?

Какие стратегические последствия могут иметь ошибки на этапе отбора для организации и самого кандидата?

Аналитика ошибок:

Изучите описания типичных ошибок отбора (например, эффект ореола, предвзятость, логическая ошибка). Проанализируйте, как они могли бы повлиять на результат при разных типах профессий.

Разработка регламентов:

Предложите меры повышения объективности и снижения влияния искажений при проведении интервью и интерпретации данных.

Раздел 4. Психодиагностика: инструменты и стандарты.

Контролируемые ИДК: ПК-1.2

Тема 4.1. Психометрические требования к инструментам отбора: надёжность, валидность, стандартизация.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие виды валидности и надёжности наиболее критичны при использовании тестов в профессиональном отборе?

Почему стандартизация процедуры тестирования является необходимым условием при массовом подборе персонала?

В чём заключается различие между адаптацией и валидизацией методик?

Какие последствия могут возникнуть при нарушении психометрических критериев инструмента в практике отбора?

Критический анализ методики:

Изучите паспорт одной из психодиагностических методик (16PF, ШМТ, шкала тревожности и т.д.). Оцените её пригодность для отбора с точки зрения валидности и надёжности.

Таблица соответствия:

Составьте таблицу: психометрический параметр — значение — риск нарушения — возможные последствия в профотборе.

Форма контроля/оценочное средство: Практическое задание

Вопросы/Задания:

1. Выполнение кейса

Кейс выбирают по соответствию первой буквы фамилии студента и номера кейса, в соответствии с Приложением № 5.

Тема 4.2. Психодиагностические методы оценки личностных характеристик в профессиональном отборе.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие опросники наиболее часто применяются для оценки личностных характеристик в рамках подбора?

Какие черты личности считаются критически важными при отборе на стрессогенные, командные и автономные виды деятельности?

Каковы особенности использования проективных методик в контексте отбора?

В чём заключается отличие формального результата теста от клинической (качественной) интерпретации?

Сравнительный разбор:

Сравните 2 методики оценки личности (например, 16PF и Типология DISC). Оцените, какая из них лучше подходит для отбора в разных профессиях.

Создание краткого опросника:

Разработайте 5–7 утверждений для экспресс-оценки личностных черт, значимых в определённой профессиональной сфере.

Тема 4.3. Методики диагностики мотивационной сферы и когнитивных способностей при подборе персонала.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какие методики применимы для диагностики профессиональной мотивации и её

направленности?

Какие когнитивные способности подлежат оценке при отборе на аналитические, технические и управленческие позиции?

Как интерпретировать результаты тестов интеллекта и внимания в совокупности с личностными данными?

Какие ограничения существуют у традиционных тестов способностей в условиях подбора на современные профессии?

Анализ мотивационного профиля:

Получите условные результаты шкал мотивации (например, достижение, власть, аффилиация). Интерпретируйте, подойдет ли кандидат для командной, самостоятельной или управленческой работы.

Раздел 5. Саморазвитие и индивидуальное планирование профессиональной траектории.

Контролируемые ИДК: УК-6.2

Тема 5.1. Психологические механизмы саморефлексии и профессионального самоопределения.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Что понимается под профессиональной саморефлексией и как она влияет на построение карьерной траектории?

Каковы признаки сформированной способности к самонаблюдению и критическому анализу собственной профессиональной позиции?

Какие методы могут применяться для осознания индивидуального запроса и ресурсов профессионального развития?

Как использовать результаты диагностики и интервью как основание для профессионального самоопределения?

Самоанализ ресурсов:

На основе диагностических данных или самонаблюдения составьте карту своих профессиональных сильных сторон и зон для развития.

Тема 5.2. Принципы и этапы построения индивидуального плана профессионального развития.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Какова структура индивидуального плана профессионального развития?

На каких принципах строится выбор приоритетных направлений и этапов карьерного роста?

Какие инструменты визуализации и фиксации прогресса можно применять в саморазвитии?

В чём заключается различие между карьерной стратегией и краткосрочным профессиональным планированием?

Анализ модели развития:

Сравните две стратегии профессионального роста: линейную (вертикальную) и нелинейную (смену ролей, профессий, форматов занятости). Сформулируйте их плюсы и минусы.

9. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Седьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-6.1 УК-6.2 ПК-1.1 ПК-1.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание

Выполнить итоговое задание из Приложения №6,7

Очно-заочная форма обучения, Восьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-6.1 УК-6.2 ПК-1.1 ПК-1.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание

Выполнить итоговое задание из Приложения №6,7

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Павлушина, С. А. Совершенствование подбора и отбора персонала как фактор повышения эффективности управления человеческими ресурсами: (на примере Холдинга Безопасности «НЕВА»): студенческая научная работа / С. А. Павлушина. - Москва: б.и., 2022. - 101 с. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=692138> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Правдина, Л. Р. Психология профессионального здоровья: учебное пособие / Л. Р. Правдина. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. - 208 с. - 978-5-9275-2302-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493283> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С. Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. - 116 с. - 978-5-9275-2143-2. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461874> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Петрухина, С. Р. Социальная психология: учебное пособие / С. Р. Петрухина. - Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2016. - 93 с. - 978-5-8158-1622-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459502> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
2. Пырьев, Е. А. Психология труда: учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 457 с. - 978-5-4475-7163-4. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/436999> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
3. Пашукова, Т. И. Исследование когнитивных и эмоционально-волевых процессов: учебное пособие для студентов бакалавриата и магистратуры, обучающихся по направлениям подготовки «Психология» и «Психолого-педагогическое образование»: учебное пособие / Т. И. Пашукова, Е. А. Троицкая. - Москва: Московский государственный лингвистический университет (МГЛУ), 2021. - 160 с. - 978-5-00120-206-6. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710591> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
4. Иконникова, Г. Ю. Психодиагностика: применение статистических методов: учебно-методическое пособие / Г. Ю. Иконникова, А. И. Худяков. - Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2018. - 144 с. - 978-5-8064-2599-8. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577569> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
5. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие / И. В. Васильева. - Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. - 123 с. - 978-5-400-01482-6. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
6. Ступницкий, В. П. Психология: учебник / В. П. Ступницкий. - 6-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2024. - 516 с. - 978-5-394-05587-4. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=711146> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке
7. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности: учебное пособие для студентов направления подготовки 37.03.01 «Психология»: учебное пособие / А. А. Смирнова. - Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. - 40 с. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618354> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://lib.sano.ru> - Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64

Ресурсы «Интернет»

1. <https://cyberleninka.ru> - Научная электронная библиотека КиберЛенинка
2. <https://vse-uchebniki.ru/uchebnik-po-psixologii/> - Все учебники по психологии
3. <https://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий
4. <https://library.omgru.ru/> - Электронная библиотека ФГБОУ ВО "Омский государственный педагогический университет"
5. <https://psytests.org> - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ ОНЛАЙН
6. <http://do.sano.ru> - Система дистанционного обучения Moodle (СДО Moodle)

10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>).
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (<http://lib.sano.ru>).
3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Электронная справочная система ГИС Омск.

10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Институт располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Для лекций, семинаров (практических), групповых, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА

Мультимедийная учебная аудитория № 303

Перечень оборудования

- Доска маркерная - 1 шт.
- Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
- Проектор - 1 шт.
- Стол - 15 шт.
- Стол преподавателя - 30 шт.
- Стул - 1 шт.
- Стул преподавателя - 1 шт.
- Тематические иллюстрации - 1 шт.
- Трибуна - 1 шт.
- Учебно-наглядные пособия - 1 шт.
- Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

- Adobe Acrobat Reader
- Kaspersky Endpoint Security для Windows
- Microsoft Windows 10 Pro
- Microsoft Office стандартный 2016
- 7-Zip 24.08(x64)

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

Для лекций, семинаров (практических), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации

Мультимедийная учебная аудитория № 305

Перечень оборудования

Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Информационная доска - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Круглый стол - 3 шт.
Проектор - 1 шт.
Стеллаж - 2 шт.
Стол одноместный - 10 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 27 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Информационно-библиотечный центр, помещение для самостоятельной работы обучающихся, НИР обучающихся, курсового проектирования
Аудитория для самостоятельной работы студентов № 413

Перечень оборудования
Мягкая зона - 1 шт.
Персональный компьютер - 11 шт.
Стол - 9 шт.
Стул - 23 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Microsoft Windows 8.1 Pro Russian
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

ВИДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам дисциплины. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:

1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на практических занятиях и лабораторных работах заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах

выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);

2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным, практическим занятиям, лабораторным работам, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 5.1 или 5.2 рабочей программы дисциплины и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;
2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных, практических занятий, лабораторных работ;
3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;
4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;
5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;
6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Студенты при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине, представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (ПРИЛОЖЕНИЕ №1).

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего и промежуточного контроля представлены в ПРИЛОЖЕНИИ №3

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.

Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и

позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала. При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины (ПРИЛОЖЕНИЕ №6) Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НА ЭТАПЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Формируемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.1, ПК-1.2

1) Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)

При преподавании дисциплины «Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа.

Практические занятия по дисциплине «Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в группах, письменная работа.

2) Письменное задание 1 (реферат)

Формируемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.1.

Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.

В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:

1. Формирование информационной базы:

- анализ точек зрения зарубежных и отечественных специалистов в области профессионального отбора и профессиональной пригодности;
- конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;
- анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;
- подготовка библиографического списка исследования.

2. Формулировка актуальности темы:

- отражение степени важности исследуемой проблемы;
- выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;
- определение места выбранной для исследования проблемы в социологии.

3. Формулировка цели и задач работы:

- изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;

- четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;
- выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо предпринять для достижения поставленной в работе цели).

В результате написания реферата студент изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.

Обязательными составляющими элементами реферата являются:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д.
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Тематика и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении №4.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

3) Практическое задание (кейс)

Формируемые компетенции: ПК-1.2, УК-6.2

Кейс - описание реальных социальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

Обязательными составляющими элементами кейса являются:

- титульный лист;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения

Кейс выбирают по соответствию первой буквы фамилии студента и номера кейса, в соответствии с Приложением № 5.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах

оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

Текущий контроль:

- посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия) - 0-35 баллов;
- письменное задание (реферат) - 0-25 баллов;
- практическое задание (кейс) - 0-50 баллов.

Промежуточная аттестация:

- итоговая работа - 25 баллов.

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.

Максимальное количество баллов на зачете – 25.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения учебной дисциплины «Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности» следует:

1. Ознакомиться с рабочей программой дисциплины. Рабочая программа содержит перечень разделов и тем, которые необходимо изучить, планы лекционных и практических занятий, вопросы к текущей и промежуточной аттестации, перечень основной, дополнительной литературы и ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет» и т.д.
2. Ознакомиться с календарно-тематическим планом самостоятельной работы обучающихся.
3. Посещать теоретические (лекционные) и практические занятия.

Кроме традиционных лекций, практических занятий (перечень и объем которых указаны) целесообразно в процессе обучения использовать и активные формы обучения.

Примерный перечень активных форм обучения:

- 1) беседы и дискуссии;
- 2) кейсы и практические ситуации;
- 3) индивидуальные и групповые творческие задания;
- 4) тренинги;
- 5) практические работы.

Учебный план курса «Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности» предполагает в основе изучения предмета использовать лекционный материал и основные источники литературы, а в дополнение - практические занятия. Практические занятия предполагают более детальную проработку темы по каждой изучаемой проблеме, анализ теоретических и практических аспектов дисциплины. Для этого разработаны подробные вопросы, обсуждаемые на практических занятиях, задания, темы рефератов и тесты. При подготовке к семинарским занятиям следует акцентировать внимание на значительную часть самостоятельной практической работы студентов.

Для более успешного изучения курса преподавателю следует постоянно отсылать студентов к учебникам, периодической печати. Освоение всех разделов курса предполагает приобретение студентами навыков самостоятельного анализа инструментов и механизмов дисциплины, умение работать с научной литературой.

При изучении курса наряду с овладением студентами теоретическими положениями курса уделяется внимание приобретению практических навыков с тем, чтобы они смогли успешно применять их в своей профессиональной деятельности.

Большое значение при проверке знаний и умений придается тестированию и подготовке рефератов по темам курса.

Активные формы проведения занятий открывают большие возможности для проверки усвоения теоретического и практического материала.

Основная учебная литература, представленная учебниками и учебными пособиями, охватывает все разделы программы по дисциплине «Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности». Она изучается студентами в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету. Дополнительная учебная литература рекомендуется для

самостоятельной работы по подготовке к практическим занятиям, при написании рефератов.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности
Количество зачетных единиц	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
Итого по дисциплине:			100

« ____ » _____ 20__ г.

Преподаватель

(уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя)

/

Подпись

Тематическое планирование самостоятельной работы студентов

Тема, раздел	Очная форма	Очно-заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
Раздел 1. Психология профессиональной пригодности как научная и прикладная проблема	2	4	Изучить материалы, не охваченные на лекции; Провести сравнительный анализ понятий; Подготовить примеры применимости понятия пригодности; Сформулировать аргументы в пользу междисциплинарного подхода; Проанализировать роль психолога в процессе отбора.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса.
Раздел 2. Теоретические основания профессионального отбора	4	8	Составить таблицу сравнений теорий; Изучить первоисточники по одной из теорий; Привести кейс-пример применения теоретической модели; Выделить сходства и различия в подходах; Подготовить тезисы к мини-дискуссии по выбранной модели.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса.
Раздел 3. Оценка профессиональной пригодности: критерии, интервью и интерпретация	8	18	Провести сравнительный анализ критериев пригодности. Составить профиль должности по выбранной специальности. Проанализировать структуру профессионального интервью. Выявить типичные ошибки оценки и их последствия. Написать реферат по одной из предложенных тем.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса; Оценка письменного задания (реферат).
Раздел 4. Психодиагностика: инструменты и стандарты	7	14	Проанализировать паспорт выбранной методики; Сравнить два диагностических инструмента; Оценить соответствие методики требованиям должности; Составить карту применимости методик; Выполнить письменный кейс по оценке пригодности.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса; Оценка письменного задания (кейс).
Раздел 5. Саморазвитие и индивидуальное планирование профессиональной траектории	4	10	Проанализировать собственную траекторию развития; Составить индивидуальный план на 1 год; Описать факторы, влияющие на саморефлексию; Выявить препятствия в профессиональном самоопределении; Оценить значимость обратной связи в построении карьеры.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса
ИТОГО	25	54		

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебно-программного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	0-35
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). 3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). 4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований	0-25

		к объёму письменного задания.	
3	Практическое задание	1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании. 2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта. 3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем. 4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией. 5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.	0-50

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-25

Письменное задание.

Номер темы реферата	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Буква фамилии	А, Я	Б, Ю	В, Э	Г, Щ	Д, Ш	Е, Ч	Ж, Ц	З, Х	И, Ф	К, У	Л, Т	М, С	Н, Р	О, П

1. Психологическая структура профессиональной пригодности: подходы к описанию и диагностике.
2. История формирования представлений о профессиональной пригодности в отечественной и зарубежной психологии.
3. Теория профессионального развития Д. Супера и её значение для современного профессионального отбора.
4. Модель карьерных якорей Э. Шейна как инструмент анализа профессиональной устойчивости.
5. Психологическое интервью как метод оценки профессиональной пригодности: типология, этапы, принципы.
6. Психометрические критерии отбора психодиагностических методик для профессионального подбора персонала.
7. Оценка профессиональной мотивации: сравнительный анализ методик и сфер применения.
8. Роль личностных характеристик в прогнозировании успешности профессиональной деятельности.
9. Типичные ошибки и искажения при проведении профессионального интервью: причины и профилактика.
10. Психодиагностика когнитивных способностей как этап профессионального отбора.
11. Интерпретация результатов комплексной оценки кандидата: принципы интеграции данных.
12. Саморазвитие и саморефлексия как факторы профессиональной пригодности в долгосрочной перспективе.
13. Индивидуальный план профессионального развития: структура, цели, методы построения.
14. Сравнительный анализ компетентностного и диагностического подходов к профессиональному отбору.

Практическое задание (кейс)

Ситуация: Комплексная оценка профессиональной пригодности кандидата и обоснование рекомендаций по его дальнейшему развитию.

Задание:

Вам предоставлены материалы по условному кандидату на вакансию:

- краткое описание профессиональной сферы;
- результаты диагностических методик;
- транскрипт фрагмента интервью;
- профиль должности с перечнем требований.

Кейс	Буква фамилии студентов
Кейс 1: Специалист по проектной деятельности в образовательной организации Проф. сфера: управление образовательными проектами Диагностика: Высокий уровень мотивации к достижению Средний уровень стрессоустойчивости Личностный профиль: выраженный перфекционизм, низкий уровень гибкости Фрагмент интервью: акцент на самостоятельность, ожидание чёткой структуры задач Профиль должности: гибкость, способность к переключению, работа в условиях неопределённости.	А, З, О, Х
Кейс 2: Специалист по работе с клиентами в банке Проф. сфера: розничный банковский сервис Диагностика: Низкая мотивация к контакту с людьми Повышенная тревожность Личностный профиль: высокий уровень контроля, склонность к ригидности Фрагмент интервью: жалобы на утомляемость от общения, избегание конфликтов Профиль должности: коммуникативность, эмоциональная стабильность, клиентоориентированность.	Б, И, П, Ц
Кейс 3: Начинающий аналитик в IT-компании Проф. сфера: аналитика и обработка данных Диагностика: Высокий уровень логического мышления и внимательности Низкая инициативность Личностный профиль: склонность к пассивной позиции, выраженная интроверсия Фрагмент интервью: интерес к задачам, но ожидание чётких инструкций Профиль должности: проактивность, готовность к самоорганизации, внимание к деталям.	В, К, Р, Ч
Кейс 4: HR-менеджер в компании среднего бизнеса Проф. сфера: управление персоналом Диагностика: Высокий уровень эмпатии Средний уровень организованности Личностный профиль: зависимость от внешней оценки, низкая стрессоустойчивость Фрагмент интервью: сильное желание «всем угодить», избегание жёстких решений Профиль должности: баланс между эмпатией и функциональной жёсткостью, готовность к переговорам и урегулированию конфликтов.	Г, Л, С, Ш
Кейс 5: Менеджер по продажам B2B Проф. сфера: активные корпоративные продажи Диагностика: Высокая мотивация на результат Повышенный уровень агрессии и доминантности Личностный профиль: выраженный индивидуализм, склонность к риску Фрагмент интервью: уверенность, пренебрежение к команде, фокус на личном бонусе Профиль должности: ориентация на результат, но при этом — командная координация и соблюдение процедур.	Д, М, Т, Щ
Кейс 6: Молодой специалист в НКО (благотворительный фонд) Проф. сфера: социальная работа, проектная координация Диагностика: Высокая мотивация помогать Средний уровень саморегуляции Личностный профиль: повышенная чувствительность, низкий уровень ролевой гибкости	Е, Н, У, Э

Фрагмент интервью: сильное эмоциональное включение, нестабильность в ответах Профиль должности: эмоциональная устойчивость, умение работать с «выгоранием», структурность.	
Кейс 7: Логист в транспортной компании Проф. сфера: планирование поставок, оперативное управление Диагностика: Средняя мотивация к планированию Высокая устойчивость к монотонности Личностный профиль: высокая организованность, низкий уровень креативности Фрагмент интервью: демонстрирует склонность работать по шаблону, избегает инноваций Профиль должности: оперативность, внимание к деталям, быстрая адаптация к нестандартным ситуациям.	Ж, Ф, Ю, Я

На основании полученных материалов необходимо:

1. Провести структурированный анализ профессиональной пригодности кандидата, опираясь на диагностические данные и интервью.
2. Выявить сильные стороны и потенциальные ограничения кандидата в контексте профиля должности.
3. Сформулировать заключение о пригодности:
 - полностью пригоден / частично (условно) пригоден / не пригоден,
 - с аргументацией на основе критериев.
4. Разработать рекомендации:
 - по корректировке карьерной траектории,
 - по зонам развития,
 - при необходимости — предложить индивидуальный план на ближайшие 6 месяцев.

Требования к оформлению:

- Объём: 3–4 страницы (14 шрифт, интервал 1.5);
- Структура: Введение — Анализ — Заключение — Рекомендации;
- Оценка: по критериям — глубина анализа, обоснованность выводов, логика и академический стиль.

Итоговый тест

1. Какое определение наилучшим образом раскрывает суть профессиональной пригодности?
 - A) Уровень формальной квалификации специалиста
 - B) Совокупность индивидуальных психологических характеристик, соответствующих требованиям профессии
 - C) Социальная значимость и востребованность профессии
 - D) Степень удовлетворённости работой
2. Что отличает профессиональную пригодность от профессиональной ориентации?
 - A) Пригодность оценивает предпочтения, а ориентация — способности
 - B) Ориентация фиксирует готовность к обучению, а пригодность — карьерные ожидания
 - C) Пригодность отражает соответствие требованиям профессии, а ориентация — выбор профессии
 - D) Эти понятия идентичны по содержанию
3. Какую функцию выполняет психолог в процессе профессионального отбора?
 - A) Обеспечивает юридическое сопровождение
 - B) Осуществляет диагностику, участвует в интервью, формирует заключение
 - C) Разрабатывает бизнес-стратегию подбора
 - D) Ведёт учет кадров
4. Какая тенденция влияет на расширение понятия «профессиональная пригодность» в XXI веке?
 - A) Унификация профессий
 - B) Преобладание ручного труда
 - C) Динамика рынка труда и требование гибких компетенций
 - D) Снижение роли образования
5. Что из ниже перечисленного НЕ входит в понятие профессиональной пригодности?
 - A) Мотивационные особенности
 - B) Когнитивные способности
 - C) Национальность кандидата
 - D) Личностные черты
6. Какая теория рассматривает профессиональное развитие как последовательность стадий, соответствующих возрастным периодам?
 - A) Теория карьерных якорей Шейна
 - B) Подход Дж. Савикаса
 - C) Теория Д. Супер
 - D) Модель DOTS
7. Кто из исследователей ввёл понятие карьерной адаптивности?
 - A) Д. Супер
 - B) Дж. Савикас
 - C) Э. Гинзберг
 - D) А. Маслоу
8. Какое из утверждений соответствует подходу Дж. Марши к профессиональной идентичности?
 - A) Профидентичность развивается в ходе кризиса и осознанного выбора
 - B) Профессиональное самоопределение зависит исключительно от родительских установок
 - C) Индивидуальный выбор профессии детерминирован биологически
 - D) Выбор профессии должен быть сделан до 18 лет
9. В модели карьерных якорей Шейна якорь «независимость» означает:
 - A) Стремление к статусу и лидерству
 - B) Потребность в автономии и свободе выбора задач
 - C) Ориентацию на материальные бонусы
 - D) Приверженность одной компании
10. Что включает в себя модель DOTS?
 - A) Диагностика – Отбор – Трудоустройство – Стабилизация

- В) Принятие решений – Возможности – Точки опоры – Самопонимание
- С) Мотивация – Поведение – Успешность – Эффективность
- Д) Когнитивные – Оценка – Рост – Ценности

11. Какая теория акцентирует внимание на субъективной интерпретации опыта и нарративной структуре профразвития?
 - А) Теория стадий Гинзберга
 - Б) Нарративный подход Дж. Савикаса
 - С) Модель DOTS
 - Д) Подход Бандуры
12. Какое из утверждений верно в отношении модели карьерных якорей Э. Шейна?
 - А) Якоря — это ограничивающие установки, мешающие развитию
 - Б) Модель применима только к подросткам
 - В) Якоря отражают устойчивые внутренние предпочтения и ценности в карьере
 - Г) Якоря соотносятся исключительно с финансовыми мотивами
13. Что представляет собой структурированное интервью?
 - А) Интервью в свободной форме с минимальной подготовкой
 - Б) Интервью, в котором кандидат сам формирует структуру беседы
 - В) Интервью с заранее определёнными вопросами и шкалами оценки
 - Г) Интервью, построенное исключительно на интуиции интервьюера
14. Какой вопрос в наибольшей степени относится к проективной технике в интервью?
 - А) Расскажите о своём последнем проекте
 - Б) Представьте, что вы — руководитель, столкнувшийся с саботажем в команде. Что вы сделаете?
 - В) Какой был ваш средний балл в университете?
 - Г) Где вы видите себя через 5 лет?
15. Что из перечисленного является примером ошибки интервьюера?
 - А) Уточнение формулировки вопроса
 - Б) Эффект ореола при первой положительной реакции на кандидата
 - В) Использование шкалы оценки
 - Г) Переформулировка ответа кандидата в письменной форме
16. Какой подход к интерпретации результатов считается наиболее обоснованным?
 - А) Исключительно на основе результатов теста
 - Б) С опорой на субъективное впечатление
 - В) Комплексный анализ данных из интервью, тестирования и наблюдения
 - Г) На основании опыта психолога без учёта методик
17. Какое из утверждений о валидности теста соответствует её прогностическому типу?
 - А) Отражает соответствие методики культурному контексту
 - Б) Отражает стабильность результата при повторном применении
 - В) Отражает способность теста предсказывать профессиональную успешность
 - Г) Описывает глубинные установки личности
18. Что означает стандартизация психодиагностической процедуры?
 - А) Проведение теста в индивидуальном формате
 - Б) Единые условия и правила применения теста для всех испытуемых
 - В) Возможность интерпретировать данные субъективно
 - Г) Использование опросников без инструкций
19. Какой из тестов преимущественно направлен на оценку когнитивной сферы?
 - А) ММРІ
 - Б) Тест Равена
 - В) ШМТ
 - Г) 16PF
20. Что характеризует методику 16PF?
 - А) Мотивационный опросник
 - Б) Личностный опросник, оценивающий 16 факторов личности

- В) Тест креативности
- Г) Интеллектуальный тест

21. Какой метод наиболее релевантен для диагностики профессиональной мотивации?
 - А) Опросник Айзенка
 - Б) Тест на кратковременную память
 - В) Шкала мотивации труда
 - Г) Методика изучения темперамента
22. Какой из инструментов наименее применим в ситуации массового подбора персонала?
 - А) Стандартизированный мотивационный опросник
 - Б) Проективный рисунок "Несуществующее животное"
 - В) Бланковая методика на стрессоустойчивость
 - Г) Опросник на организованность и самоконтроль
23. Какой из принципов не является характеристикой надёжности теста?
 - А) Воспроизводимость результатов
 - Б) Внутренняя согласованность
 - В) Спонтанность реакций испытуемого
 - Г) Стабильность при повторной диагностике
24. Какой фактор наименее влияет на выбор методики для подбора в IT-компанию?
 - А) Эстетические предпочтения кандидата
 - Б) Уровень абстрактного мышления
 - В) Скорость переработки информации
 - Г) Способность к концентрации
25. Какой из методов не даёт валидных данных о профессиональной мотивации?
 - А) Интервью с поведенческими вопросами
 - Б) Тест "Дом — дерево — человек"
 - В) Мотивационный опросник
 - Г) Оценка карьерных предпочтений
26. Какой тип тестов наименее применим в отборе водителей общественного транспорта?
 - А) Тест внимания
 - Б) Тест на креативное мышление
 - В) Тест на скорость реакции
 - Г) Тест на устойчивость к монотонности
27. Какая логическая ошибка в интервью может привести к завышенной оценке по всем параметрам из-за одного сильного качества?
 - А) Эффект края
 - Б) Эффект новизны
 - В) Эффект ореола
 - Г) Ошибка контраста
28. Какой документ оформляется по итогам комплексной оценки пригодности?
 - А) Протокол наблюдения
 - Б) Психологическое заключение
 - В) Анкета кандидата
 - Г) Мотивационное письмо
29. Что следует обязательно включить в заключение по пригодности?
 - А) Подробный пересказ интервью
 - Б) Обоснованные выводы на основе критериев должности и диагностики
 - В) Эмоциональные реакции интервьюера
 - Г) Рекомендации на усмотрение работодателя без аргументации
30. Каков оптимальный объём психологического заключения для HR-службы?
 - А) 1–2 предложения
 - Б) 1–2 страницы
 - В) 4–5 страниц с биографией

Г) Только таблица оценок

31. Что из нижеперечисленного снижает объективность интерпретации?
- А) Использование нескольких источников данных
 - Б) Отсутствие предварительно установленных критериев оценки
 - В) Сопоставление результатов тестов и интервью
 - Г) Опора на профиль должности при анализе
32. Что представляет собой саморефлексия в профессиональной деятельности?
- А) Оценка чужих карьерных решений
 - Б) Размышление о содержании дисциплины
 - В) Осознанное размышление над собственными действиями, решениями и результатами в профессии
 - Г) Обратная связь от руководителя
33. Какой психологический механизм способствует осознанию и корректировке профессиональной траектории?
- А) Социальная активность
 - Б) Эмоциональное выгорание
 - В) Самоконтроль
 - Г) Ориентация на внешние стимулы
34. Что включает в себя концепция lifelong learning в профессиональной сфере?
- А) Посещение курсов повышения квалификации один раз в 5 лет
 - Б) Получение второго высшего образования
 - В) Непрерывное и осознанное освоение новых знаний и навыков на протяжении всей жизни
 - Г) Переход на дистанционную работу
35. Какой компонент входит в структуру индивидуального плана профессионального развития?
- А) Эмоциональные переживания кандидата
 - Б) Цели, этапы, ресурсы и сроки реализации развития
 - В) Список вакансий
 - Г) Спонтанные карьерные решения
36. Что обеспечивает регулярное получение обратной связи в процессе профессионального роста?
- А) Уменьшение нагрузки
 - Б) Признание со стороны коллег
 - В) Возможность адаптировать цели и действия с учётом реальных результатов
 - Г) Формирование внешней мотивации
37. Какое из утверждений не отражает характеристику профессионального саморазвития?
- А) Совпадение ценностей с текущим положением вещей
 - Б) Наличие осознанных целей
 - В) Стремление к обучению
 - Г) Потребность в профессиональном росте
38. Какой из элементов не является обязательным в индивидуальном плане развития?
- А) Конкретные цели
 - Б) Подробная биография специалиста
 - В) Этапы реализации
 - Г) Ожидаемые результаты
39. Что наименее эффективно способствует выработке профессиональной рефлексии?
- А) Самоанализ успешных и неуспешных кейсов
 - Б) Ведение профессионального дневника
 - В) Игнорирование обратной связи и опора только на интуицию
 - Г) Групповое обсуждение карьерных затруднений
40. Какой источник наименее информативен при оценке динамики развития специалиста?
- А) Данные промежуточной диагностики
 - Б) Анализ выполнения плана развития
 - В) Слухи о профессиональных качествах сотрудника

Г) Формализованные показатели эффективности

41. Какое поведение противоречит принципам осознанного профессионального планирования?
- А) Случайный выбор курсов по совету знакомых без анализа целей
 - Б) Составление плана развития с учётом диагностики
 - В) Оценка зоны ближайшего роста
 - Г) Опора на карьерные предпочтения и ограничения
42. Какой подход считается наиболее эффективным при оценке профессиональной пригодности?
- А) Выбор на основе субъективного впечатления
 - Б) Интерпретация анкеты
 - В) Комплексный подход: сочетание тестов, интервью и наблюдения
 - Г) Проведение только IQ-тестирования
43. Что означает термин «интеграция данных» в профотборе?
- А) Заполнение анкеты кандидатом
 - Б) Объединение результатов разных методов оценки в единый вывод
 - В) Формальное суммирование баллов
 - Г) Использование исключительно цифровых платформ
44. Какая характеристика теста позволяет повторно использовать его при отборе?
- А) Проективность
 - Б) Надёжность
 - В) Визуальная сложность
 - Г) Высокая мотивация кандидата
45. Что обеспечивает прогностическая валидность теста?
- А) Эстетика оформления методики
 - Б) Связь между результатами теста и будущей профессиональной успешностью
 - В) Количество вопросов
 - Г) Уровень доверия к методике в интернете
46. Какой из методов можно отнести к количественным методам оценки пригодности?
- А) Психологическое наблюдение
 - Б) Стандартизированный опросник
 - В) Интервью по компетенциям
 - Г) Проективная беседа
47. Какой документ чаще всего используется в практике сопровождения профессионального развития?
- А) Личное резюме
 - Б) Протокол собеседования
 - В) Индивидуальный план профессионального развития
 - Г) Перечень компетенций
48. Какой признак отличает поведенческое интервью от традиционного?
- А) Использование оценочных шкал
 - Б) Фокус на конкретных действиях в прошлом опыте
 - В) Свободная беседа
 - Г) Концентрация на общих убеждениях
49. Что является первым этапом в подготовке заключения по профотбору?
- А) Формулировка окончательного вердикта
 - Б) Оценка визуальных особенностей кандидата
 - В) Анализ результатов диагностических методик
 - Г) Подбор рекомендаций по развитию
50. Какой компонент позволяет отличить карьерное консультирование от профориентации?
- А) Возраст консультируемого
 - Б) Учет уже имеющегося опыта и потребностей развития
 - В) Уровень образования
 - Г) Формат подбора образовательной программы

51. Что входит в задачи карьерного консультирования в HR-контексте?
- А) Подбор литературы для обучения
 - Б) Помощь в осознании профессиональных ресурсов и построении траектории
 - В) Назначение на должность
 - Г) Установление норм поведения в организации
52. Какой метод анализа предпочтительнее для интерпретации разнонаправленных результатов диагностики?
- А) Простое суммирование баллов
 - Б) Сопоставление с критериями должности и сопоставление тенденций
 - В) Использование шаблонов
 - Г) Исключение несовпадающих данных
53. Что из перечисленного относится к методу экспертной оценки?
- А) Самодиагностика кандидата
 - Б) Системный анализ поведения, речи и решений специалистом
 - В) Тест Гилфорда
 - Г) Групповое анкетирование
54. Какой из подходов к анализу пригодности требует сравнения с профессиональным эталоном?
- А) Интуитивный
 - Б) Профилирующий
 - В) Личностный
 - Г) Бихевиористский
55. Что из перечисленного необходимо для адаптации психодиагностической методики в новый культурный контекст?
- А) Увеличение выборки
 - Б) Перевод, нормирование и проверка валидности
 - В) Изменение формата опросника
 - Г) Проведение интервью до тестирования
56. Какая характеристика личности чаще всего оценивается при отборе на стрессовые должности?
- А) Уровень креативности
 - Б) Эмоциональная стабильность
 - В) Потребность в одобрении
 - Г) Индекс экстраверсии
57. Какой из методов оценки лучше всего отражает динамику развития профессиональных качеств?
- А) Интервью при приёме на работу
 - Б) Последовательная диагностика в процессе сопровождения развития
 - В) Разговор с наставником
 - Г) Анкетирование коллег
58. Что позволяет оценить уровень карьерной зрелости специалиста?
- А) Профстандарт
 - Б) IQ-тест
 - В) Степень осознанности, ответственности и направленности в профессиональном выборе
 - Г) Количество выполненных задач
59. Какой диагностический инструмент даёт представление о социальной адаптивности?
- А) Тест на внимание
 - Б) Опросник СПА
 - В) Методика Равена
 - Г) ШМТ
60. Что из перечисленного относится к компетенциям саморегуляции в профессии?
- А) Способность к физическим нагрузкам
 - Б) Наличие творческих идей
 - В) Умение ставить цели
 - Г) Желание сменить профессию

61. Какой формат заключения наиболее приемлем для передачи результатов HR-службе?
- А) Сложный для понимания, с терминологией
 - Б) Структурированный, с интерпретацией и выводами
 - В) Свободное эссе
 - Г) Только заполненный тестовые бланки
62. Что является показателем профдеформации в профессиональной среде?
- А) Успешное выполнение задач
 - Б) Ограниченность мышления, утрата гибкости, устойчивое искажённое поведение в рамках профессии
 - В) Умение импровизировать
 - Г) Частая смена ролей
63. Что необходимо сделать до проведения интервью по оценке пригодности?
- А) Написать резюме
 - Б) Изучить описание должности и определить ключевые критерии оценки
 - В) Провести предварительное тестирование
 - Г) Ознакомиться с личным делом сотрудника
64. Что не входит в профессиональную саморефлексию?
- А) Оценка своих решений
 - Б) Ожидание внешней оценки без самоанализа
 - В) Осмысление мотивации
 - Г) Коррекция профессиональных целей
65. Какой из методов наименее информативен при диагностике стрессоустойчивости?
- А) Ситуационное интервью
 - Б) Тест на креативность
 - В) Опросник реакций на давление
 - Г) Биографическое интервью
66. Что из нижеперечисленного наименее полезно при формировании индивидуального плана развития?
- А) Анализ диагностики
 - Б) Формулировка карьерной цели
 - В) Выявление зон роста
 - Г) Следование чужому карьерному пути без анализа собственных данных
67. Какой источник не считается валидным при принятии решений об отборе?
- А) Психологическое интервью
 - Б) Тестирование
 - В) Наблюдение в рабочей ситуации
 - Г) Личное впечатление, не подкреплённое данными
68. Какой из признаков не характерен для эффективной профессиональной диагностики?
- А) Надёжность и валидность методики
 - Б) Учёт специфики должности
 - В) Использование единственного метода без подтверждения другими источниками
 - Г) Сопоставление результатов с профилем требований
69. Что из перечисленного является примером индивидуального карьерного барьера?
- А) Изменения в экономике
 - Б) Сокращение штата
 - В) Недостаток осознанности собственных профессиональных целей
 - Г) Строгая корпоративная иерархия
70. Какой из факторов наименее влияет на успешность профессионального самоопределения?
- А) Уровень рефлексии
 - Б) Личностные ресурсы
 - В) Вкусовые предпочтения
 - Г) Качество полученного образования

Итоговое задание

Вопросы к зачету

1. Определение профессиональной пригодности в психологии.
2. Отличие профессиональной пригодности от профессиональной компетентности.
3. Историческая эволюция понятия «пригодность» в зарубежной и отечественной традиции.
4. Роль психолога в системе профессионального отбора.
5. Социальные и экономические факторы, влияющие на критерии пригодности.
6. Теория профессионального развития Д. Супера: основные положения.
7. Концепция карьерной адаптивности Дж. Савикаса.
8. Подход Дж. Марши к формированию профессиональной идентичности.
9. Теория карьерных якорей Э. Шейна: содержание и применение.
10. Сущность модели DOTS и её значение для диагностики карьерной зрелости.
11. Сравнительный анализ теорий профразвития в контексте задач профессионального отбора.
12. Теоретическое обоснование связи между карьерной устойчивостью и пригодностью.
13. Структура профессиональной пригодности как комплексной характеристики.
14. Основные группы критериев оценки профессиональной пригодности.
15. Принципы построения профиля требований к должности.
16. Виды профессиональных интервью: классификация и особенности.
17. Структура и этапы проведения профессионального интервью.
18. Примеры проективных и ситуационных вопросов в интервью.
19. Признаки валидного и надёжного интервью.
20. Принципы интерпретации результатов интервью и диагностики.
21. Типичные логические и методологические ошибки в процессе оценки пригодности.
22. Подходы к формированию психологического заключения по результатам оценки.
23. Психометрические критерии качества тестов, используемых в отборе.
24. Требования к стандартизации диагностических процедур.
25. Отличия между валидностью прогностической и конструктивной.
26. Характеристика опросников, применяемых для оценки личностных черт (примеры).
27. Методики диагностики мотивационной сферы: цели и ограничения.
28. Подходы к оценке когнитивных способностей в профессиональном отборе.
29. Этапы подбора диагностического инструментария под профессиональный профиль.
30. Принципы комплексного анализа психодиагностических данных.
31. Понятие саморефлексии в контексте профессионального развития.
32. Виды и уровни профессиональной рефлексии.
33. Психологические механизмы самоконтроля и их значение в профессиональной сфере.
34. Структура и этапы построения индивидуального плана профессионального развития.
35. Влияние результатов профоценки на планирование саморазвития.
36. Принципы формирования долгосрочной образовательной траектории.
37. Связь концепции lifelong learning с профессиональной пригодностью.
38. Методы фиксации и анализа обратной связи о собственных профессиональных действиях.
39. Отличие краткосрочного и стратегического профессионального планирования.
40. Проблемы и риски при самостоятельном построении траектории развития.