

1. **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Формируемые компетенции | | | Требования к результатам обучения |
| № | Код компетенции | Компетенция |
| Профессиональные | | | |
|  | ПК-3 | Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | В результате освоения дисциплины обучающийся должен  **Знать:**основыкадровой психодиагностики; концепции личности как основы структуры психодиагностических методик; принципы построения системы психологического отбора, основные виды психодиагностических методик, требования к психодиагностическим методикам, правила применения психодиагностических методик.  **Уметь:**применять психодиагностические методы текущей деловой оценки различных категорий персонала.  **Владеть:** навыками и приемами психодиагностической работы в рамках проведения оценки различных категорий персонала. |
|  | ПК-7 | Знание целей,задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала. | В результате освоения дисциплины обучающийся должен  **Знать:** психологические основы проведения психодиагностики для решения практических задач в сфере управления персоналом.  **Уметь:**применять психодиагностические методы текущей деловой оценки различных категорий персонала.  **Владеть:** навыками и приемами психодиагностической работы в рамках проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала. |

1. **МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**

**ПРОГРАММЫ**

Содержание дисциплины основывается и является логическим продолжением следующих дисциплин:

|  |  |
| --- | --- |
| № | Наименование дисциплины (модуля) |
|  | Организация деятельности муниципальной власти |
|  | Основы кадровой политики и кадрового планирования |
|  | Регламентация и нормирование труда |
|  | Компьютерная диагностика профессиональной пригодности |
|  | Информационные технологии в профессиональном отборе персонала |
|  | Психодиагностика внутриорганизационных отношений |

Содержание дисциплины служит основой для изучения следующих дисциплин:

|  |  |
| --- | --- |
| № | Наименование дисциплины (модуля) |
|  | Оценка персонала |
|  | Рекрутмент |
|  | Организация работы кадрового агентства |
|  | Преддипломная практика |
|  | Государственная итоговая аттестация |

1. **ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2зачетные единицы, 72 часа.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всего  часов | Семестр  № 7 |
| Общая трудоемкость дисциплины, час | 72 | 72 |
| **Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:** | 34 | 34 |
| лекции | 17 | 17 |
| лабораторные |  |  |
| практические | 17 | 17 |
| **Самостоятельная работа студентов, в том числе:** | 38 | 38 |
| Курсовой проект |  |  |
| Курсовая работа |  |  |
| Расчетно-графическое задания |  |  |
| Индивидуальное домашнее задание |  |  |
| *Другие виды самостоятельной работы* | 38 | 38 |
| Форма промежуточной аттестации | зачет | зачет |

**4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**4.1 Наименование тем, их содержание и объем**

**Курс 4 Семестр 7**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование раздела  (краткое содержание) | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час | | | |
| Лекции | Практические  занятия | Лабораторные з  занятия | Самостоятельная  работа |
| 1. | Проблема изучения персонала организации | 4 | 4 |  | 9 |
| 2. | Методологические основы кадровой психодиагностики | 4 | 4 |  | 9 |
| 3. | Психодиагностические методики | 4 | 4 |  | 10 |
| 4. | Организация психодиагностического обследования | 5 | 5 |  | 10 |
|  | ВСЕГО | 17 | 17 |  | 38 |

**4.2.** С**одержание практических (семинарских) занятий**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  раздела дисциплины | Тема практического (семинарского) занятия | К-во часов | К-во часов СРС |
| семестр № 7 | | | | |
| 1. | Проблема изучения персонала организации. | Место кадрового менеджмента в управлении. Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура. | 2 | 4 |
| Цели оценки в управлении персоналом. Методы оценки. Методы исследования личности. | 2 | 4 |
| 2. | Методологические основы кадровой психодиагностики. | Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. Основные понятия психодиагностики.Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека. | 2 | 4 |
| Методологические принципы построения системы психологического отбора. Основные виды психодиагностических методик. Требования к психодиагностическим методикам, используемых в управлении персоналом. Правила применения психодиагностических методик. | 2 | 4 |
| 3. | Психодиагностические методики. | Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей, интеллектуальных способностей, социально-психологических и мотивационно-ценностных особенностей. | 2 | 4 |
| Методики для оценки уровня профессиональной компетентности. Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик. | 2 | 4 |
| 4. | Организация психодиагностического обследования. | Процедурные правила проведения психодиагностического обследования. Формирование тестовой батареи. | 2 | 4 |
| Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника). Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики. | 3 | 6 |
| ИТОГО: | | | 17 | 34 |

**4.3.Содержание лабораторных занятий**

Не предусмотрено

**5.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**5.1.Перечень контрольных вопросов (типовых заданий)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  раздела дисциплины | Содержание вопросов (типовых заданий) |
| 1. | Проблема изучения персонала организации | 1. Место кадрового менеджмента в управлении. 2. Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура. 3. Цели оценки в управлении персоналом. 4. Методы оценки. 5. Методы исследования личности. |
| 2. | Методологические основы кадровой психодиагностики | 1. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития. 2. Основные понятия психодиагностики. 3. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека. 4. Методологические принципы построения системы психологического отбора. 5. Основные виды психодиагностических методик. 6. Требования к психодиагностическим методикам, используемых в управлении персоналом. 7. Правила применения психодиагностических методик. |
| 3. | Психодиагностические методики | 1. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности. 2. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей, интеллектуальных способностей, социально-психологических и мотивационно-ценностных особенностей. 3. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности. 4. Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик. |
| 4. | Организация психодиагностического обследования | 1. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования. 2. Формирование тестовой батареи. 3. Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом. 4. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника). 5. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики. |

**5.2.Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ,**

**их краткое содержание и объем**

Не предусмотрены

**5.3.Перечень индивидуальных домашних заданий,**

**расчетно-графических заданий**

Не предусмотрены

*Перечень вопросов к зачету*

1. Место кадрового менеджмента в управлении.
2. Парадигмы кадрового менеджмента и организационная культура.
3. Цели оценки в управлении персоналом.
4. Методы оценки.
5. Методы исследования личности.
6. Кадровая психодиагностика. Определение, история развития.
7. Основные понятия психодиагностики.
8. Концепция личности как основа структуры теста и подхода к изучению индивидуально и подхода к изучению индивидуально-психологических особенностей человека.
9. Методологические принципы построения системы психологического отбора.
10. Основные виды психодиагностических методик.
11. Требования к психодиагностическим методикам, используемых в управлении персоналом.
12. Правила применения психодиагностических методик.
13. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности.
14. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей.
15. Методики для изучения интеллектуальных способностей.
16. Методики для изучения социально-психологических особенностей.
17. Методики для изучениямотивационно-ценностных особенностей.
18. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности.
19. Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик.
20. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования.
21. Формирование тестовой батареи.
22. Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом.
23. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника).
24. Субъективные факторы, влияющие на результаты психодиагностики.

**6.ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

**6.1. Перечень основной литературы**

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Упр. персоналом» (080505), «Менеджмент орг.» (080507), «Психология» (030301) / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. –392 с.
2. Глуханюк, Н.С. Психодиагностика: учеб.для студентов высш. проф. образования, обучающихся по направлению подготовки «Психология»/ Н.С. Глуханюк, Д.Е. Щипанова. – 2-е изд., испр. – М.: Академия, 2013. – 237 с.
3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.А. Бодров. – Электрон.текстовые дан.– М.: Пер Сэ, 2012. <http://www.iprbookshop.ru/7393>

**6.2. Перечень дополнительной литературы**

1. Бодров, В.А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: практикум/ В.А. Бодров.– Электрон.текстовые дан.–М.: Пер СЭ, 2012. –Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7471>
2. Смирнов, М.Ю. Психодиагностика и психологический практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов / Смирнов М. Ю. –Электрон.текстовые дан.– Омск : Омский государственный институт сервиса, 2014.–Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/32796>
3. Базаркина, И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум/ И.Н. Базаркина – Электрон.текстовые дан. – М.: Человек, 2014. –Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/27590>
4. Гарусев, А.В. Основные методы сбора данных в психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Гарусев – Электрон.текстовые дан. – М.: АспектПресс, 2012. –Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/8872>

**6.3. Перечень интернет ресурсов**

1. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)– Ассоциация специалистов по персоналу.
2. [www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)– Портал по персоналу.
3. <http://www.podborkadrov.ru/>– Сообщество менеджеров по подбору персонала.
4. <http://www.top-personal.ru>– Журнал «Управление персоналом».
5. <http://www.hr-liga.ru>– Информационный портал «Человеческие ресурсы».

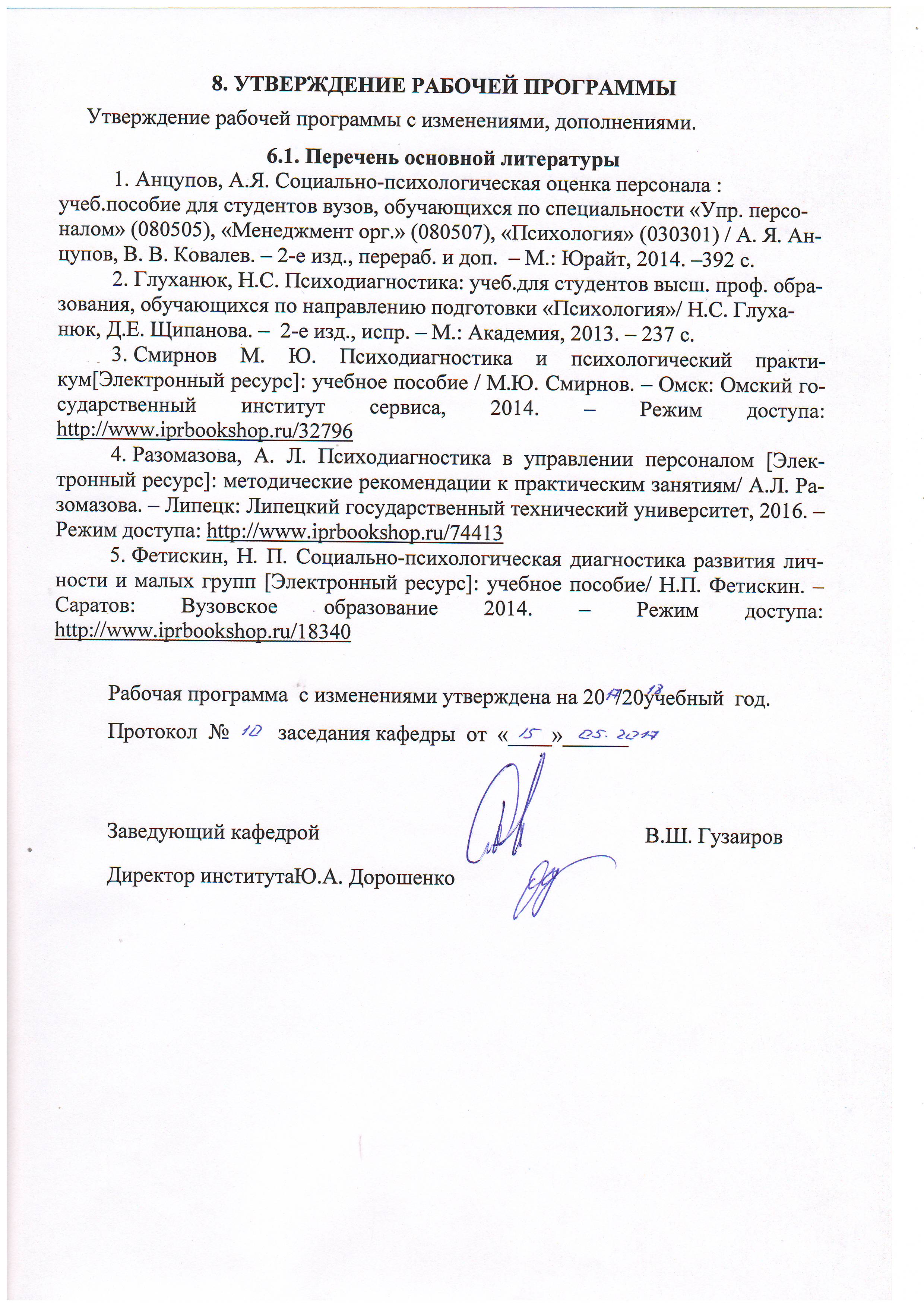
**7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ**

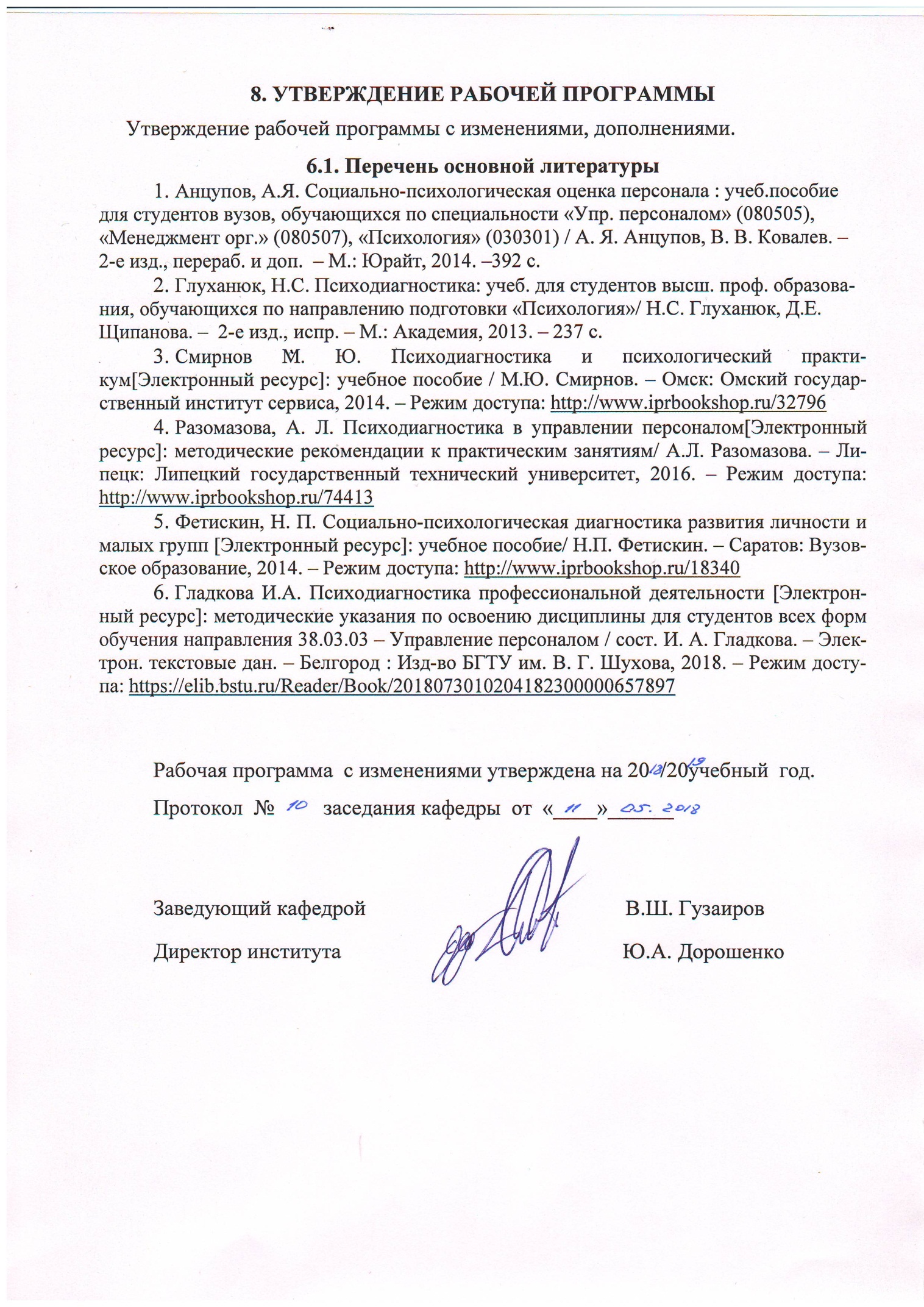
**ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

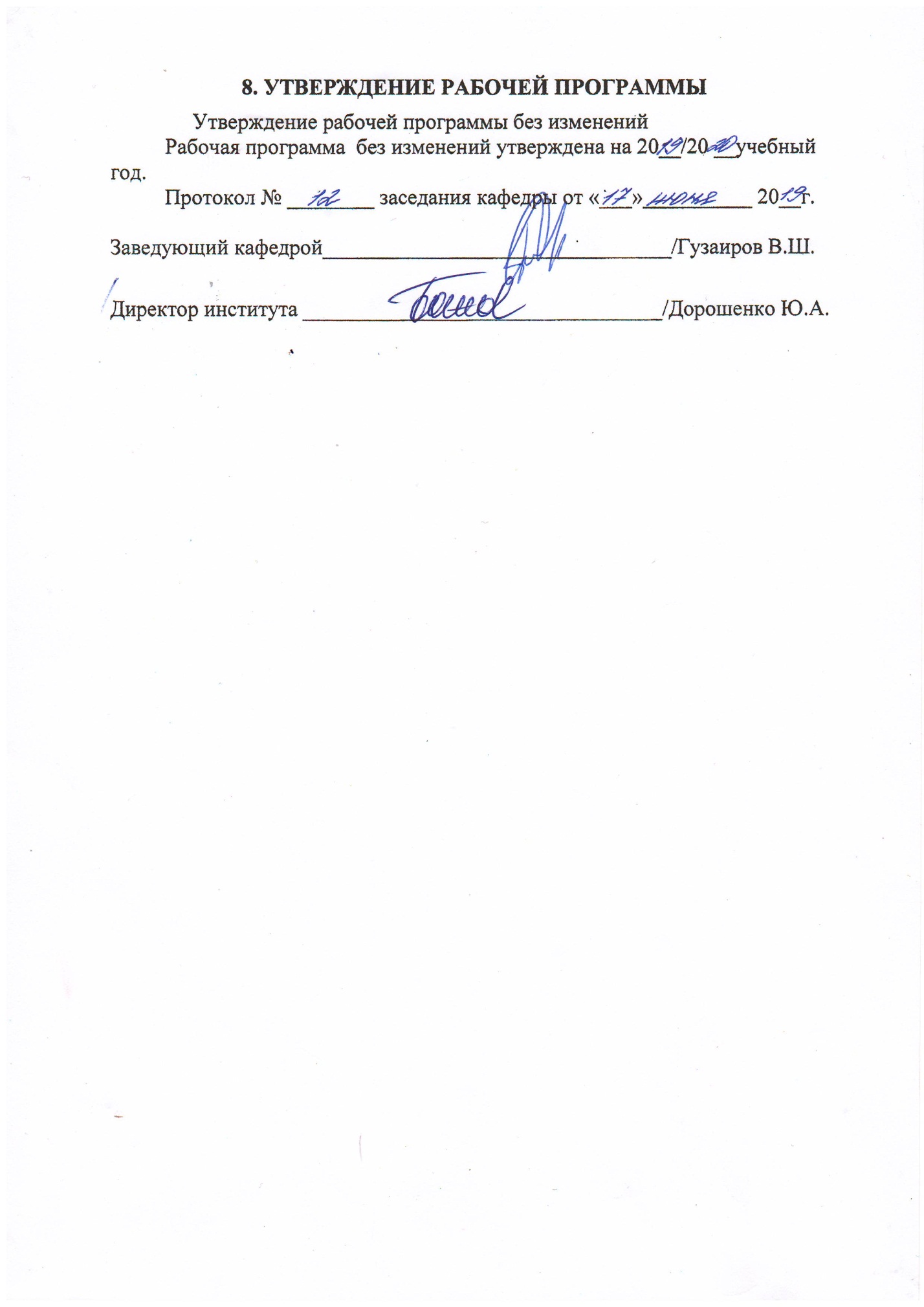
Лекционные занятия – аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью.

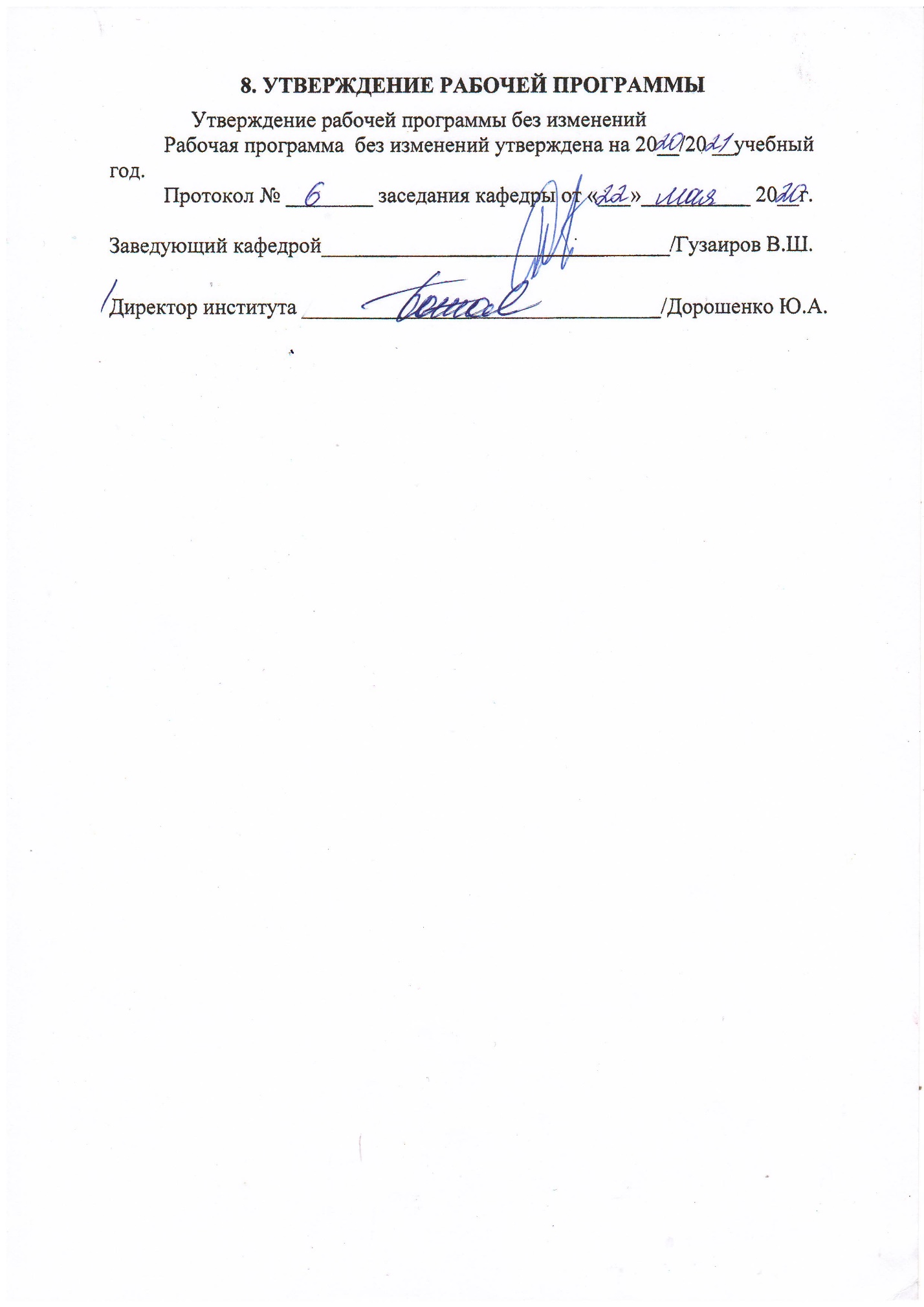
Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбукLenovoG50-30 (IntelCeleronN240); мультимедийный проектор AcerXD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: MicrosoftOffice 2013 (№31401445414), MicrosoftWindows 7 (№63-14к), KasperskyEndpointSecurity 10 (№17E0170707130320867250).

Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами и ноутбуками, подключенными к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах MicrosoftDreamSpark/Imagine(№52031/МОС 2793)и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения.

****

****



Приложение №1.

**Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины**

### Тема 1 Проблема изучения персонала организации

В данной теме осуществляется введение в учебный курс. Главная задача состоит в уяснении предмета и задач психодиагностики в управлении персоналом. Раскрываются основания применения теоретических положений психодиагностики для решения практических задач в сфере управления персоналом. Акцентируется внимание на основных проблемах изучения персонала организации.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Сформулируйте предмет и задачи кадрового менеджмента.
2. Сформулируйте предмет и задачи психодиагностики как науки.
3. Как Вы считаете, для решения каких практических задач в сфере управления персоналом может быть применена психодиагностика?
4. Какие требования предъявляются к методам психодиагностики?
5. Какие требования предъявляются к психодиагностической литературе и методическим материалам?
6. На основании каких критериев классифицируются психодиагностические методики?
7. Какие виды и формы психодиагностических процедур используются в кадровом менеджменте?
8. Какие проблемные аспекты метода тестов можно выделить?

*Термины и понятия*: кадровый менеджмент, психодиагностика, психодиагностические методики, тесты,

### Тема 2. Методологические основы кадровой психодиагностики

В этой теме раскрываются предмет, задачи и методы кадровой психодиагностики. Рассматриваются основные этапы ее развития. Особое внимание акцентируется на работе с основными понятиями психодиагностики. Раскрываются основные концепции личности как основы структуры тестов и подходов к изучению индивидуально-психологических особенностей личности.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Раскройте сущность теории черт личности Г. Олпорта.
2. Раскройте модель личности в бихевиористских теориях.
3. В чем сущность когнитивных концепций и теорий личности?
4. В чем заключаются отличительные особенности дуалистических концепций личности?
5. Какие компоненты образуют структуру личности в концепции К.К. Платонова?
6. Раскройте типологию личности по К. Юнгу.

*Термины и понятия*: психодиагностика, личность, структура личности, тест психологический, тестовая батарея, черта психологическая, шкала тестовая, норма тестовая, валидность.

### Тема 3. Психодиагностические методики

Главная задача этой темы состоит в изучении психодиагностических методик, применяемых в управлении персоналом. Рассматривается классификация психодиагностических методик. Раскрываются критерии оценки качества тестовых процедур. Особое внимание уделяется оценке надежности и валидности тестов. Изучаются основы дифференциальной психометрики.

На практических занятиях проводится ряд психодиагностических методик.

С целью диагностики интеллектуальных способностей на практике проводится *тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра*. При практическом применении данного теста, знание степени развития тех или иных интеллектуальных способностей позволяет оптимизировать взаимодействие руководителя с исполнителем в процессе трудовой деятельности. Учитывая сильные и слабые стороны интеллектуальной сферы субъекта деятельности, можно индивидуально варьировать задания.

В тесте 9 групп заданий, которые позволяют определить уровень развития различных составляющих интеллекта:

Субтест 1 - "Логический отбор" - исследование индуктивного мышления, чутья языка. Задача испытуемого - закончить предложение одним из приведенных в качестве ответа слов.

Субтест 2 - "Определение черт" - исследование способности к абстрагированию, оперированию вербальными понятиями. В заданиях предлагается пять слов, из которых четыре имеют общую смысловую связь, а одно такой связи не имеет. В качестве ответа необходимо указать это слово.

Субтест 3 - "Аналогия" - анализ комбинаторных способностей, то есть умения строить аналогии. В заданиях необходимо установить связь, аналогичную той, которая существует между парой предложенных слов.

Субтест 4 - "Классификация" - оценка способности выносить суждения. В заданиях этого типа испытуемый должен обозначить два слова общим понятием.

Субтест 5 - "Задания на счет" - оценка уровня развития практического мышления. Состоит из 20 арифметических задач.

Субтест 6 - "Ряды чисел" - анализ индуктивного мышления, способности оперировать с числами. В заданиях необходимо установить закономерность числового ряда и продолжить его.

Субтест 7 - "Выбор фигуры" - исследование пространственного воображения, комбинаторных способностей. Задания состоят из разделенных на части геометрических фигур. В качестве ответа необходимо указать фигуру, которая соответствует фигуре - заданию.

Субтест 8 - "Задания с кубиками" - исследование того же, что и в субтесте 7, но при оперировании пространственными фигурами. Задания состоят из отдельных кубиков, имеющих различные пометки на гранях. Эти кубики - задания необходимо идентифицировать с кубиками - ответами.

Субтест 9 - "Задание на способность сосредоточить внимание и сохранить в памяти усвоенное". В заданиях необходимо запомнить слова, соединенные в группы. После этого эти слова предлагаются в качестве заданий и необходимо вспомнить, в какую из групп они входят.

После этого проводится обработка (в баллах по шкалам). Субтесты 1,2,3,4 и 9 позволяют оценить развитость гуманитарных способностей; субтесты 5,6,7 и 8 - естественно-научных; субтесты 7,8 - технических, а субтесты 5 и 6 - математических способностей.

 После прохождения теста с соблюдением заданных временных ограничений каждый студент рассчитывает значение IQ. Оценивается характер различий по данному показателю между субтестами и делается заключение о преобладании теоретического или практического интеллекта. Материалы по данному тесту используются для комплексной характеристики личности.

На практическом занятии проводится диагностика личности на основе типологии К. Юнга. С этой целью используются две методики – *опросник К. Юнга и опросник Д. Кейрси.*

Перед началом работы даётся общая характеристика опросника К. Юнга. Данная методика диагностирует личность по качеству «экстраверсии - интроверсии». Формулировки вопросов просты, легко интерпретируются и ориентируют на выбор одного из двух предлагаемых вариантов.

Студенты осуществляют самооценку по опроснику К. Юнга, включающему 20 вопросов, и по ключам к методике подсчитывают набранную сумму баллов. Данная сумма баллов соотносится с критериями, разграничивающими экстраверсию и интроверсию.

Делается вывод о типологических особенностях испытуемого. Данный вывод соотносится с реальным поведением субъекта, и формулируется заключение о достоверности полученного по методике результата.

Опросник Д. Кейрси представляет собой модифицированный вариант «Индикатора типов личности Майерс-Бриггс», основанного на типологии личности К. Юнга. Диагностируются 16 типов личности на основе сочетания полярных признаков по четырем шкалам.

1. Куда направляем свою энергию (Экстраверсия Е, Интроверсия I)
2. Какой информацией пользуемся в первую очередь (Сенсорика S, Интуиция N)
3. При принятии решений ориентируемся на нормы и правила или на реальность (Рациональность T, Иррациональность F)
4. Предпочитаем заранее планировать или действуем по текущим обстоятельствам (Статика J, Динамика P)/

Перед началом работы дается общая характеристика методики. Опросник включает 70 вопросов, регистрационный бланк и две инструкции: по оформлению ответов в регистрационном бланке, по обработке и анализу результатов. Для каждого вопроса предусмотрены два варианта ответа, между которыми осуществляет свой выбор испытуемый.

Студенты проводят самооценку по опроснику Кейрси и осуществляют обработку и интерпретацию результатов.

Необходимо проанализировать и сопоставить описательный портрет для своего типа, полученного в результате диагностики, со своим реальным поведением в различных жизненных ситуациях.

На практическом занятии проводится изучение пятифакторной модели личности и диагностика личности по *пятифакторному личностному опроснику.*

Пятифакторный личностный опросник или тест Большая пятерка (Bigfive), разработан американскими психологами Р. МакКрае и П. Коста .

Авторы опросника полагают, что выделенных  пяти независимых переменных, точнее личностных факторов темперамента и характера (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность)  достаточно для объективного описания психологического портрета ‒ модели личности.

Пятифакторный тест-опросник состоит из 75 парных, противоположных по своему значению, стимульных высказываний, характеризующих поведение человека. Стимульный материал имеет пятибалльную оценочную шкалу  (-2; -1; 0; 1; 2) для диагностики степени выраженности каждого из пяти факторов:

* экстраверсия – интроверсия;
* привязанность – обособленность;
* самоконтроль – импульсивность;
* эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость;
* экспрессивность – практичность.

На основе уже анализа первичных факторов можно составить определенное представление о характерологических особенностях испытуемого.

К примеру, высокие баллы (11-15) по первичному фактору 1.1 свидетельствуют об определенной активности испытуемого, низкие (-7) – о его пассивности. В каждом из первичных факторов слева обозначается черта личности, которая по версии «Большой пятерки» соответствует высоким значениям балльных оценок, справа же обозначается черта личности с низкими балльными оценками.

Например, первичный фактор 1.2 (доминантность – подчиненность) был оценен высокими баллами (11-15). Можно констатировать, что испытуемому, по-видимому, присущ признак доминантности. Если же по этому фактору получены низкие значения (3-7 баллов), то для испытуемого скорее всего характерен признак подчиненности (конформности).

Необходимо проанализировать и сопоставить описательный портрет по результатам диагностики по пятифакторному тест –опроснику.

На практическом занятии проводится *методика по изучению самоотношений В.В. Столина, С.Р. Пантелеева*. Методика предназначена для выявления структуры самоотношения личности, а также выраженности отдельных компонентов самоотношения: закрытости, самоуверенности, саморуководства, отраженного самоотношения, самоценности, самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинения.http://testoteka.narod.ru/0.png

Самоотношение понимается в контексте представлений личности о смысле "Я" как выражение смысла "Я", как обобщенное чувство в адрес собственного "Я". В основу понимания самоотношения положена концепция самосознания В.В. Столина, который выделял три измерения самоотношения: симпатию, уважение, близость.http://testoteka.narod.ru/0.png

Методика допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени. В случае группового обследования количество участников не должно превышать 15 человек.

Интерпретация показателей осуществляется в зависимости от их выраженности. При этом значения 1-3 стена условно считаются низкими, 4-7 - средними, 8-19 - высокими. Ниже приводится краткая интерпретация каждой из шкал.

1. *Шкала «Закрытость»* определяет преобладание одной из двух тенденций: либо конформности, выраженной мотивации социального одобрения, либо критичности, глубоко осознания себя, внутренней честности и открытости.

Высокие значения (8-10 стенов) отражают выраженное защитное поведение личности, желание соответствовать общепринятым нормам поведение и взаимоотношений с окружающими людьми. Человек склонен избегать открытых отношений с самим собой; причиной может быть или недостаточность навыков рефлексии, поверхностное видение себя, или осознанное нежелание раскрывать себя, признавать существование личных проблем.

Средние значения (4-7 стенов) означают избирательное отношение человека к себе; преодоление некоторых психологических защит при актуализации других, особенно в критических ситуациях.

Низкие значения (1-3 стена) указывают на внутреннюю честность, на открытость отношений человека с самим собой, на достаточно развитую рефлексию и глубокое понимание себя. Человек критичен по отношению к себе. Во взаимоотношениях с людьми доминирует ориентация на собственное видение ситуации, происходящего.

1. *Шкала «Самоуверенность»* выявляет самоуважение, отношение к себе как к уверенному, самостоятельному, волевому и надежному человеку, который знает, что ему есть за что себя уважать

Высокие значения (8-10 стенов) характеризуют выраженную самоуверенность, ощущение силы собственного "Я", высокую смелость в общении. Доминирует мотив успеха. Человек уважает себя, доволен собой, своими начинаниями и достижениями, ощущает свою компетентность и способность решать многие жизненные вопросы. Препятствия на пути к достижению цели воспринимаются как преодолимые. Проблемы затрагивают неглубоко, переживаются недолго.

Средние значения (4-7 стенов) свойственны тем, кто в привычных для себя ситуациях сохраняет работоспособность, уверенность в себе, ориентацию на успех начинаний. При неожиданном появлении трудностей уверенность в себе снижается, нарастают тревога, беспокойство.

Низкие значения (1-3 стена) отражают неуважение к себе, связанное с неуверенностью в своих возможностях, с сомнением в своих способностях. Человек не доверяет своим решениям, часто сомневается в способности преодолевать трудности и препятствия, достигать намеченные цели. Возможны избегание контактов с людьми, глубокое погружение в собственные проблемы, внутренняя напряженность.

1. *Шкала «Саморуководство»*отражает представление личности об основном источнике собственной активности, результатов и достижений, об источнике развития собственной личности, подчеркивает доминирование либо собственного "Я", либо внешних обстоятельств.

Высокие значения (8-10 стенов) характерны для тех, кто основным источником развития своей личности, регулятором достижений и успехов считает себя. Человек переживает собственное "Я" как внутренний стержень, который координирует и направляет всю активность, организует поведение и отношения с людьми, что делает его способным прогнозировать свои действия и последствия возникающих контактов с окружающими. Он ощущает себя способным оказывать сопротивление внешним влияниям, противиться судьбе и стихии событий. Человеку свойствен контроль над эмоциональными реакциями и переживаниями по поводу себя.

Средние значения (4-7 стенов) раскрывают особенности отношения к своему "Я" в зависимости от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях существования, в которых все возможные изменения знакомы и хорошо прогнозируемы, человек может проявлять выраженную способность к личному контролю. В новых для себя ситуациях регуляционные возможности "Я" ослабевают, усиливается склонность к подчинению средовым воздействиям.

Низкие значения (1-3 стена) описывают веру субъекта в подвластность своего "Я" внешним обстоятельствам и событиям. Механизмы саморегуляции ослаблены. Волевой контроль недостаточен для преодоления внешних и внутренних препятствий на пути к достижению цели. Основным источником происходящего с человеком признаются внешние обстоятельства. Причины, заключающиеся в себе, или отрицаются, или, что встречается довольно часто, вытесняются в подсознание. Переживания относительно собственного "Я" сопровождаются внутренним напряжением.

1. Шкала «*Отраженное самоотношение***»** характеризует представление субъекта о способности вызвать у других людей уважение, симпатию. При интерпретации необходимо учитывать, что шкала не отражает истинного содержания взаимодействия между людьми, это лишь субъективное восприятие сложившихся отношений.

Высокие значения (8-10 стенов) соответствуют человеку, который воспринимает себя принятым окружающими людьми. Он чувствует, что его любят другие, ценят за личностные и духовные качества, за совершаемые поступки и действия, за приверженность групповым нормам и правилам. Он ощущает в себе общительность, эмоциональную открытость для взаимодействия с окружающими, легкость установления деловых и личных контактов

Средние значения (4-7 стенов) означают избирательное восприятие человеком отношения окружающих к себе. С его точки зрения, положительное отношение окружающих распространяется лишь на определенные качества, на определенные поступки; другие личностные проявления способны вызывать у них раздражение и непринятие

Низкие значения (1-3 стена) указывают на то, что человек относится к себе как к неспособному вызвать уважение у окружающих, как к вызывающему у других людей осуждение и порицание. Одобрение, поддержка от других не ожидаются.

1. *Шкала «Самоценность»* передает ощущение ценности собственной личности и предполагаемую ценность собственного "Я" для других

Высокие значения (8-10 стенов) принадлежат человеку, высоко оценивающему свой духовный потенциал, богатство своего внутреннего мира, человек склонен воспринимать себя как индивидуальность и высоко ценить собственную неповторимость. Уверенность в себе помогает противостоять средовым воздействиям, рационально воспринимать критику в свой адрес.

Средние значения (4-7 стенов) отражают избирательное отношение к себе. Человек склонен высоко оценивать ряд своих качеств, признавать их уникальность. Другие же качества явно недооцениваются, поэтому замечания окружающих могут вызвать ощущение малоценности, личной несостоятельности.

Низкие значения (1-3 стена) говорят о глубоких сомнениях человека в уникальности своей личности, недооценке своего духовного "Я". Неуверенность в себе ослабляет сопротивление средовым влияниям. Повышенная чувствительность к замечаниям и критике окружающих в свой адрес делает человека обидчивым и ранимым, склонным не доверять своей индивидуальности.

1. *Шкала «Самопринятие»* позволяет судить о выраженности чувства симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятия себя таким, какой есть, несмотря на недостатки и слабости.

Высокие значения (8-10 стенов) характеризуют склонность воспринимать все стороны своего "Я", принимать себя во всей полноте поведенческих проявлений. Общий фон восприятия себя положительный. Человек часто ощущает симпатию к себе, ко всем качествам своей личности. Свои недостатки считает продолжением достоинств. Неудачи, конфликтные ситуации не дают основания для того, чтобы считать, себя плохим человеком.

Средние значения (4-7 стенов) отражают избирательность отношения к себе. Человек склонен принимать не все свои достоинства и критиковать не все свои недостатки.

Низкие значения (1-3 стена) указывают на общий негативный фон восприятия себя, на склонность воспринимать себя излишне критично. Симпатия к себе недостаточно выражена, проявляется эпизодически. Негативная оценка себя существует в разных формах: от описания себя в комическом свете до самоуничижения.

1. *Шкала «Самопривязанность»* выявляет степень желания изменяться по отношению к наличному состоянию.

Высокие значения (8-10 стенов) отражают высокую ригидность "Я"-концепции, стремление сохранить в неизменном виде свои качества, требования к себе, а главное - видение и оценку себя. Ощущение самодостаточности и достижения идеала мешает реализации возможности саморазвития и самосовершенствования. Помехой для самораскрытия может быть также высокий уровень личностной тревожности, предрасположенность воспринимать окружающий мир как угрожающий самооценке

Средние значения (4-7 стенов) указывают на избирательность отношения к своим личностным свойствам, на стремление к изменению лишь некоторых своих качеств при сохранении прочих других.

Низкие значения (1-3 стена) фиксируют высокую готовность к изменению "Я"-концепции, открытость новому опыту познания себя, поиски соответствия реального и идеального "Я". Желание развивать и совершенствовать собственное "Я" ярко выражено, источником чего может быть, неудовлетворенность собой. Легкость изменения представлений о себе.

1. *Шкала «Внутренняя конфликтность*»определяет наличие внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой, выраженность тенденций к самокопанию и рефлексии

Высокие значения (8-10 стенов) соответствуют человеку, у которого преобладает негативный фон отношения к себе. Он находится в состоянии постоянного контроля над своим "Я", стремится к глубокой оценке всего, что происходит в его внутреннем мире. Развитая рефлексия переходит в самокопание, приводящее к нахождению осуждаемых в себе качеств и свойств. Отличается высокими требованиями к себе, что нередко приводит к конфликту между "Я" реальным и "Я" идеальным, между уровнем притязаний и фактическими достижениями, к признанию своей малоценности. Истинным источником своих достижений и неудач считает преимущество себя.

Средние значения (4-7 стенов) характерны для человека, у которого отношение к себе, установка видеть себя зависит от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях, особенности которых хорошо знакомы и прогнозируемы, наблюдаются положительный фон отношения к себе, признание своих достоинств и высокая оценка своих достижений. Неожиданные трудности, возникающие дополнительные препятствия могут способствовать усилению недооценки собственных успехов

Низкие значения (1-3 стена) наиболее часто встречаются у тех, кто в целом положительно относится к себе, ощущает баланс между собственными возможностями и требованиями окружающей реальности, между притязаниями и достижениями, доволен сложившейся жизненной ситуацией и собой. При этом возможны отрицание своих проблем и поверхностное восприятие себя.

1. *Шкала "Самообвинение"* характеризует выраженность отрицательных эмоций в адрес своего "Я".

Высокие значения (8-10 стенов) можно наблюдать у тех, кто видит в себе прежде всего недостатки, кто готов поставить себе в вину все свои промахи и неудачи. Проблемные ситуации, конфликты в сфере общения актуализируют сложившиеся психологические защиты, среди которых доминируют реакции защиты собственного "Я" в виде порицания, осуждения себя или привлечения смягчающих обстоятельств. Установка на самообвинение сопровождается развитием внутреннего напряжения, ощущением невозможности удовлетворения основных потребностей

Средние значения (4-7 стенов) указывают на избирательное отношение к себе. Обвинение себя за те или иные поступки и действия сочетается с выражением гнева, досады в адрес окружающих.

Низкие значения (1-3 стена) обнаруживают тенденцию к отрицанию собственной вины в конфликтных ситуациях. Защита собственного "Я" осуществляется путем обвинения преимущественно других, перенесением ответственности на окружающих за устранение барьеров на пути к достижению цели. Ощущение удовлетворенности собой сочетания с порицанием других, поисками в них источников всех неприятностей и бед.

Полученные результаты анализируются, обобщаются, соотносятся с результатами по другим методикам.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Какие методики используются для диагностики интеллектуальной сферы личности?
2. Для решения каких практических задач в сфере управления персоналом может быть применен тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра?
3. Раскройте типологию личности в концепции Д. Кейрси.
4. Как Вы думаете, какие виды профессиональной деятельности могут быть рекомендованы лицам с высокими показателями по шкале «интроверсия»?
5. В чем заключается сложность исследования сферы саморегуляции?

*Термины и понятия*: кадровая психодиагностика, тест психологический, тестовая батарея, черта психологическая, шкала тестовая, норма тестовая, валидность.

### Тема 4. Организация психодиагностического обследования

В данной теме раскрываются основы организации психодиагностического обследования. Следует иметь в виду, что программа психодиагностического обследования составляется в соответствии со следующим алгоритмом:

1. Постановка целей кадровой психодиагностики, исходя из запросов практики в соответствии с определенными профессиональными задачами

2. Определение ситуации психодиагностики: ситуация клиента или ситуация экспертизы

3. Определение типа задачи: информирование или преобразование

4. Определение адресата:

* данные используются специалистом кадровой службы;
* данные используются самим испытуемым;
* данные используются руководителем.

5. Планирование результатов

6. Формирование батареи диагностических методик в соответствии со

следующими требованиями: валидность, надежность, наличие норм,

7. Краткое описание методик.

При проведении процедуры обследования оформляются протоколы в соответствии со стандартными требованиями:

1. Каждый протокол оформляется на отдельном листе бумаги формата А-4 и содержит информацию, позволяющую проверить правильность расчетов и интерпретации показателей.

2. Каждый протокол содержит следующие сведения:

* название методики
* ФИО психодиагноста
* инициалы или псевдоним испытуемого
* пол испытуемого
* возраст испытуемого
* образование испытуемого
* профессию и должность испытуемого
* дату проведения обследования
* время обследования
* номер теста (в случае ретестирования)

3. В случае использования стандартных бланков требуется следование принятым стандартам

4. В рабочей части протокола содержатся ответы, в том числе и рисунки.

Следует отметить, что в настоящее время в связи с преимущественным использованием компьютерных вариантов методик, протоколы оформляются автоматически.

К проведению тестирования предъявляется ряд требований:

Инструкции, даваемые обследуемым, должны соответствовать тем, которые предусмотрены разработчиками теста. Никаких ответов на вопросы, никаких дополнительных пояснений быть не должно.

Время выполнения теста должно точно соответствовать тому, которое предусмотрено в инструкции к тесту.

После проведения тестирования осуществляется подсчет первичных показателей (баллов, процентов и др.) в соответствии с ключом к методике. Первичные показатели собираются в сводные таблицы.

В руководствах к тестам можно встретить выражения нормы не в виде сырых баллов, а в виде стандартных производных показателей (стенов, Т-баллов, процентилей и др.). Перевод первичных показателей (сырых значений) в стандартные делается для того, чтобы результаты, полученные по разным тестам, можно было сравнивать между собой.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Что такое психологический диагноз?
2. Из каких элементов состоит диагностическое заключение?
3. Каковы особенности предоставления диагностической информации в ситуации клиента и экспертизы?
4. Каковы основные этапы составления психологического портрета личности?
5. Каким образом осуществляется стандартизация на этапе проведения тестирования?
6. Какие требования должны соблюдаться на этапе обработки результатов?

*Термины и понятия*: кадровая психодиагностика, тест психологический, тестовая батарея, черта психологическая, шкала тестовая, норма тестовая, валидность, психологический диагноз.