


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 09.06.2026 13:44:09  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9551e004

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

**Одобрена**  
на заседании кафедры

24.11.2025 г.  
протокол № 4  
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

**Утверждена**  
Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.  
протокол № 4  
Председатель  Карх Д.А.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Методы оценки личностных качеств и характеристик
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026
Разработана: Профессор, д.п.н. Вербицкая Н.О.	

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>7</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>8</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>12</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>14</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>14</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>15</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>16</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
---------	--

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

приобретение знаний о современных технологиях профессиональной диагностики персонала, необходимых для принятия управленческих решений

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 7						
Экзамен, Контрольная работа	216	24	12	12	183	6

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать</p> <p>Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки профессиональных знаний, умений и компетенций</p> <p>Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик</p> <p>Порядок и технология проведения аттестации</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> <p>Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</p> <p>Основы производственной деятельности организации</p> <p>Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
--	---

<p>ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала</p>	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала</li> <li>Определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, аттестации</li> <li>Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, аттестации</li> <li>Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях</li> <li>Определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала</li> <li>Определять мотивационные факторы проведения оценки персонала</li> <li>Составлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов</li> <li>Обеспечивать документационное сопровождение аттестации персонала</li> <li>Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала</li> <li>Обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала</li> <li>Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации</li> <li>Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда</li> <li>Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров</li> <li>Определять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персонала</li> <li>Систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала</li> <li>Обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством</li> <li>Пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки, аттестации персонала</li> <li>Разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки</li> <li>Соблюдать нормы этики делового общения</li> </ul>
--	---

<p>ПК-3 Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт  Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах  Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации  Разработка проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат  Оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах  Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала  Проведение оценки персонала в соответствии с планами организации  Сопровождение договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению  Сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии  Консультирование персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат  Анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу  Подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала, аттестации персонала  Подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации</p>
<p>ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать  Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры  Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций  Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала  Технологии, методы формирования и контроля бюджетов  Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации  Основы профессиональной ориентации  Основы документооборота и документационного обеспечения  Основы производственной деятельности организации  Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда  Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)  Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права  Законодательство Российской Федерации о персональных данных  Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала  Порядок заключения договоров (контрактов)  Нормы этики делового общения  Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>

ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <p>Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала</p> <p>Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> <p>Определять критерии формирования кадрового резерва организации</p> <p>Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала</p> <p>Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов</p> <p>Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по персоналу</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p>
	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт</p> <p>Анализ структуры, планов и вакансий организации</p> <p>Анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p> <p>Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат</p> <p>Разработка планов профессиональной карьеры работников</p> <p>Формирование кадрового резерва</p> <p>Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> <p>Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> <p>Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию</p>

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 7</b>		<b>207</b>					
Тема 1.	Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик в профдиагностике. (ПК-3, ПК-4)	50	3		3	44	
Тема 2.	Основные виды психодиагностических методик. (ПК-3, ПК-4)	50	3		3	44	
Тема 3.	Методики изучения характерологических и поведенческих особенностей личности. (ПК-3, ПК-4)	50	3		3	44	
Тема 4.	Технологии анализа данных профдиагностики и систематизация информации по оценке личностных качеств и характеристик (ПК-3, ПК-4)	57	3		3	51	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1 -4	тест (приложение 4)	Тест состоит из 20 вопросов	100 баллов
Тема 1-4	Реферат (приложение 4)	Примерные темы рефератов	100 баллов
Тема 1-4	Разноуровневые задачи и задания (приложение 4)	Примерные задачи	100 баллов
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
7 семестр (Эк)	Экзаменационный билет(приложение 5)	Билет состоит из 2-х теоретических вопросов и 1-го практического задания	<p>1. Оценка "отлично" заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.</p> <p>2. Оценки "хорошо" заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания,</p>

усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

3. Оценки "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой.

Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но

			<p>обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p> <p>4. Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>
--	--	--	--

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик в профдиагностике. (ПК-3, ПК-4)          Основные понятия профдиагностики. Требования к психодиагностическим методикам и правила их применения в профдиагностике.</p>
<p>Тема 2. Основные виды психодиагностических методик. (ПК-3, ПК-4)          Методы оценки работоспособности субъекта труда. Методы диагностики: памяти, внимания, мышления, темперамента.</p>
<p>Тема 3. Методики изучения характерологических и поведенческих особенностей личности. (ПК-3, ПК-4)          Методы изучения: интеллекта, способностей, межличностных отношений, эмоционального состояния.</p>
<p>Тема 4. Технологии анализа данных профдиагностики и систематизация информации по оценке личностных качеств и характеристик (ПК-3, ПК-4)          Технология анализа данных профдиагностики. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника).          Применение данных профдиагностики для оценки и аттестации персонала.</p>

#### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Основные виды психодиагностических методик. (ПК-3, ПК-4)          Самообследование и отработка навыков оценки работоспособности субъекта труда, применения методов диагностики: памяти, внимания, мышления, темперамента</p>
<p>Тема 3. Методики изучения характерологических и поведенческих особенностей личности. (ПК-3, ПК-4)          Самообследование и отработка навыков применения методов диагностики: интеллекта, способностей, межличностных отношений, эмоционального состояния.</p>
<p>Тема 4. Технологии анализа данных профдиагностики и систематизация информации по оценке личностных качеств и характеристик (ПК-3, ПК-4)          Отработка навыков систематизации информации и составления заключения по результатам обследования кандидата (сотрудника).</p>

#### 7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Основные виды психодиагностических методик. (ПК-3, ПК-4)          Изучение основной и дополнительной литературы</p>
<p>Тема 3. Методики изучения характерологических и поведенческих особенностей личности. (ПК-3, ПК-4)          Изучение основной и дополнительной литературы</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
размещается контрольная работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ  
<http://lib.usue.ru/>

**Основная литература:**

2. Васильева И. В. Психодиагностика персонала [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 120 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/566198>

3. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 169 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/556886>

4. Сухова Е.В. Психофизиология профессиональной деятельности: умственный труд [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2026. - 155 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2212951>

5. Литвинюк А.А., Карташова Л.В., Иванова-Швец Л.Н., Троска З.А., Фатеев М.А., Литвинюк А.А. Личность и управление трудовым поведением персонала [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: КноРус, 2026. - 284 – Режим доступа: <https://book.ru/book/960419>

#### **Дополнительная литература:**

2. Плутова Методы оценки личностных качеств и характеристик. Курс лекций. Тема 2. Категории оценки и требования к процедуре [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/64.mp4>

3. Плутова Методы оценки личностных качеств и характеристик. Курс лекций. Тема 3. Диагностика личностных качеств и характеристик [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/65.mp4>

4. Айзман Р.И., Лысова Н. Ф. Возрастная физиология и психофизиология [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2026. - 352 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2151381>

### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

#### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

К экзамену

1. Исторические этапы развития психодиагностики как науки. Предпосылки становления и развития профдиагностики в России и за рубежом
  2. Цель, предмет, объект и задачи профдиагностики. Связь профдиагностики с другими науками
  3. Основные понятия психодиагностики
  4. Основные виды психодиагностических методик
  5. Общая характеристика компьютерных психодиагностических методик
  6. Требования к психодиагностическим методикам и правила их применения в профдиагностике
  7. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования
  8. Методики для изучения функционального состояния и особенностей высшей нервной деятельности
  9. Особенности проведения психофизиологического обследования
  10. Опросник "Шестнадцать личностных факторов" (16-PF). Описание, особенности применения в профдиагностике
  11. Миннесотский многофакторный личностный опросник (MMPI). Описание, особенности применения в профдиагностике
  12. Методики для изучения интеллекта и способностей
  13. Прогрессивные матрицы Равенна. Описание, особенности применения в профдиагностике
  14. Методика диагностики межличностных отношений (тест ДМО). Описание, особенности применения в профдиагностике
  15. Социометрия. История возникновения, общая характеристика метода
  16. История возникновения проективных методов в психодиагностике. Возможность применения проективных методик в профдиагностике
  17. Технология анализа данных профдиагностики
  18. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника)
  19. Значение данных профдиагностики для оценки и аттестации персонала
  20. Основные методы и методики диагностики профориентации, социализации и адаптации персонала
- Методы психофизиологических исследований
21. Память: виды, способы организации памяти
  22. Психофизиологические механизмы памяти
  23. Индивидуальные различия памяти. Способы развития и методы диагностики памяти

24. Внимание: свойства и виды. Этапы развития внимания
25. Теории внимания. Физиологические основы внимания
26. Индивидуальные различия внимания. Методы диагностики и способы развития внимания
27. Мышление и его роль в организации деятельности. Основные типы мышления и мыслительных операций
28. Индивидуальные различия мыслительной деятельности. Классификация типов высшей нервной деятельности И.П. Павлова
29. Понятие темперамента и его типы. Значение темперамента в профессиональной деятельности людей
30. Эмоции, их классификация и функции. Эмоции и чувства

### **7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к экзамену**

1. Провести психомоторную пробу для изучения особенностей нервной системы
2. Диагностика индивидуальных особенностей памяти. Заполнить таблицу по результатам диагностики, сделать выводы об уровне развития памяти
3. Диагностика индивидуальных особенностей внимания. Заполнить таблицу по результатам диагностики, сделать выводы об уровне развития внимания.
4. Диагностика индивидуальных особенностей темперамента
5. Разработка рекомендации по взаимодействию с людьми с различными типами темперамента.
6. Диагностика текущего эмоционального фона. Диагностика уровня понимания эмоций
7. Методы диагностики работоспособности. Составление кривой работы. Определение суточных колебаний работоспособности
8. Разработка рекомендаций по временной организации трудового процесса для различных видов труда
9. Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при помощи опросника «Уровень субъективного контроля».
10. Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при изучении функционального состояния и особенностей высшей нервной деятельности
11. Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при помощи опросника СМИЛ
12. Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при помощи методики «Прогрессивные матрицы Равенна»
13. Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при помощи методики диагностики межличностных отношений (ДМО)
14. Прокомментируйте результаты диагностического обследования сотрудника, полученные при помощи опросника "Шестнадцать личностных факторов" (16-PF)
15. Составьте психограмму для специальности специалист по управлению персоналом
16. Прокомментируйте результаты диагностического заключения по кандидату для вакансии «специалист по управлению персоналом».

#### **Содержание компетенций, необходимых для формирования**

*ПК-3: Способен осуществлять организацию проведения оценки и аттестации персонала*

*Знать:* Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки профессиональных знаний, умений и компетенций. Технологии и

методы оценки личностных качеств и характеристик. Порядок и технология проведения аттестации. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Технологии и методы формирования и контроля бюджетов. Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации. Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда. Основы производственной деятельности организации. Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации. Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности). Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу. Законодательство Российской Федерации о персональных данных. Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала. Порядок заключения договоров (контрактов). Нормы этики делового общения. Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними.

*Уметь:* Определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала. Определять и применять средства и методы проведения оценки персонала, аттестации. Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки, аттестации. Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях. Определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала. Определять мотивационные факторы проведения оценки персонала. Составлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов. Обеспечивать документационное сопровождение аттестации персонала. Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала. Обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала. Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации. Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда. Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров. Определять условия для заключения договоров на услуги по проведению оценки персонала. Систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала. Обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством. Пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки, аттестации персонала. Разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки. Соблюдать нормы этики делового общения.

*Иметь практический опыт:*

Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации. Разработка проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат. Оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах. Определение ресурсов, выбор средств и методов

проведения оценки персонала. Проведение оценки персонала в соответствии с планами организации. Сопровождение договоров с организациями - исполнителями мероприятий по оценке персонала, включая предварительные процедуры по их заключению. Сопровождение процесса аттестации и работы аттестационной комиссии. Консультирование персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат. Анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу. Подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала, аттестации персонала. Подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*ПК-4: Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала*

*Знать:* Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Технологии, методы формирования и контроля бюджетов. Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации. Основы профессиональной ориентации. Основы документооборота и документационного обеспечения. Основы производственной деятельности организации. Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда. Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности). Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Законодательство Российской Федерации о персональных данных. Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала. Порядок заключения договоров (контрактов). Нормы этики делового общения. Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними.

*Уметь:* Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала. Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры. Определять критерии формирования кадрового резерва организации. Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала. Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры. Работать с информационными системами и базами данных по персоналу. Соблюдать нормы этики делового общения.

*Иметь практический опыт:* Анализ структуры, планов и вакансий организации. Анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат. Разработка планов профессиональной карьеры работников. Формирование кадрового резерва. Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.

Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию.

Номер задания	Правильный ответ	Содержание задания	Компетенция
1	а	<p>Объектом профдиагностики является:</p> <p>А). Человек в системе социально-трудовых отношений</p> <p>Б). Социально-трудовые отношения</p> <p>В). Должностные обязанности</p> <p>Г). Профессиональные функции</p>	ПК-3
2	г	<p>Предметом профдиагностики является:</p> <p>А). Профессионально-важные качества</p> <p>Б). Состояние здоровья работника</p> <p>В). Индивидуальные свойства личности</p> <p>Г). Все вышеперечисленное верно</p>	ПК-3
3	г	<p>На каком этапе осуществляется изучение, анализ и систематическое описание профессиональной деятельности в рамках конкретной должности</p> <p>А). На всех</p> <p>Б). Критериальный</p> <p>В). Технологический</p> <p>Г). Профессиографический</p>	ПК-3
4	б	<p>На данном этапе результаты анализа трудовой деятельности позволяют сформулировать критерии которые используются при процедуре профессионального психологического отбора;</p> <p>А). На всех</p> <p>Б). Критериальный</p> <p>В). Технологический</p> <p>Г). Профессиографический</p>	ПК-3

5	а	<p>Методики направленные на измерение и изучение психологических показателей личности, предрасположенности человека к профессиональной деятельности, должны соответствовать определенным требованиям:</p> <p>А). Позволять собирать диагностическую значимую информацию за короткое время</p> <p>Б). Удобны для обработки результатов</p> <p>В). Представлять общую и целостную информацию о человеке</p> <p>Г). Все вышеперечисленное верно</p>	ПК-4
6	г	<p>Методики направленные на измерение и изучение психологических показателей личности, предрасположенности человека к профессиональной деятельности, должны соответствовать определенным требованиям:</p> <p>А). Собирать информацию, полезную с точки зрения прогноза развития и эффективности обследуемого в той или иной деятельности</p> <p>Б). Собирать статистически значимую информацию</p> <p>В). Представлять информацию о конкретных качествах человека, которые необходимы для профессиональной деятельности</p> <p>Г). Все вышеперечисленное верно</p>	ПК-4
7	г	<p>К основным методам профессиональной диагностики относятся</p> <p>А). Проективные</p> <p>Б). Опросные</p> <p>В). Интервью</p> <p>Г). Все вышеперечисленные</p>	ПК-4
8	г	<p>Профессиональная диагностика на предприятии включает в себя:</p> <p>А). Оценку соответствия кандидата требованиям к вакансии</p> <p>Б). Определение профессиональных способностей</p> <p>В). Оценку поведенческого стиля</p> <p>Г). Все вышеперечисленное</p>	ПК-4
9	в	<p>Это желания, побуждения, потребности в определённых видах деятельности. От склонностей зависит привлекательность для человека той или иной работы,</p>	ПК-4

		интерес к её содержанию. А). Профессиональное самоопределение Б). Профессионально важные качества В). Профессиональные склонности Г). Я- концепция	
10	г	Я-концепция определяется на основании: А). Самооценки Б). Локуса контроля В). Уровня притязаний Г). Всех вышеперечисленных параметров	ПК-3
11	Профессиональная диагностика	Изучение и оценка потенциальных профессиональных возможностей человека для установления степени соответствия нанимающегося работника возлагаемым на него трудовым функциям – это ...	ПК-4
12	Профессиональная грамма	Это комплексное описание профессиональной деятельности с учетом целей администрации - ...	ПК-4
13	Психограмма	Это список профессионально-важных качеств работника, влияющих на его эффективность в процессе достижения производственного результата - ...	ПК-4
14	Диагностическая	Широкий класс объектов диагностики которые обладают сходными характеристиками и на этом основании могут быть отнесены к одному классу – это ... категория	ПК-4
15	концепция	Я-... - это целостное представление человека о себе как о личности, биологическом организме, члене общества, работнике, профессионале и т.д.	ПК-3
16	Анти-ПВК	Свойства, которые противоречат тому или иному виду профессиональной деятельности - ...	ПК-4
17	Относительные ПВК	Свойства, определяющие возможность достижения субъектом высоких количественных и качественных показателей деятельности - ...	ПК-4
18	Профессионально важные качества	Индивидуально-психические и личностные качества субъекта, которые необходимы и достаточны для реализации той или иной продуктивной деятельности - ...	ПК-4
19	Валидность	... методов оценки зависит от условий проведения оценки, фоновых событий и надежности используемых методик	ПК-3
20	искажения	К эффектам ... результатов оценки относят: первого впечатления; Пигмалиона; социальной фасилитации.	ПК-3

21	этическим	К ... требованиям и нормам процедуры оценки персонала относят: Безусловное уважение личности оцениваемого; Участие испытуемого должно быть добровольным; Осведомленность о целях оценки, объеме и характере информации, которая может быть сообщена заинтересованным в ней лицам	ПК-3
22	памяти	Активизация памяти через возрождение эмоций (С.А. Гарибяна) методика используемая для диагностики ...	ПК-4
23	внимания	«Перепутанные линии» методика используемая для диагностики ...	ПК-4
24	внимания	«Таблицы Шульте» методика используемая для диагностики ...	ПК-4
25	Темперамента	Личностный опросник Айзенка, EPQ/PEN методика используемая для диагностики ...	ПК-4
26	Межличностных отношений	Тест социального самоконтроля Снайдера, SMS методика используемая для диагностики ...	ПК-4
27	Межличностных отношений	«Ориентационный стиль профессионального общения» методика используемая для диагностики ...	ПК-4
28	Темперамента	Определитель Юнгианского типа, ОЕJTS (аналог MBTI) методика используемая для диагностики ...	ПК-4
29	эмоционального	Комплексный социометрический тест: Эмоции (Зворыкин) методика используемая для диагностики оценивания ... состояния	ПК-3
30	проективных	Конститутивные методики относятся к группе ... методик	ПК-3
31	аддитивные	Методики на завершение предложения, рассказа, истории; используется для диагностики ценностей, установок, тревожности, страхов, мотивов испытуемого – это ...	ПК-3
32	катактические	Методики на осуществление игровой деятельности в особо организованных условиях – это ...	ПК-3
33	импрессивные	Методики на предпочтение одних стимулов, наиболее желательных другим - это	ПК-3
34	экспрессивных	Миокинетическая методика Мира - Лопеца, «дом-дерево-человек», «несуществующее животное» входят в группу ... методик	ПК-3
35	Интерпритивных	ТАТ, методика Л. Сонди входят в группу ... методик	ПК-3

36	Конститутивны	Методика чернильных пятен Роршаха, тест трехмерной апперцепции входят в группу ... методик	ПК-3
37	Карьера	осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека – это ...	ПК-4
38	Да	Жизнь человека вне работы и роль, которую он играет в этой жизни, оказывают значительное влияние на трудовую карьеру?	ПК-4
39	Да	Скорость прохождения карьерных этапов человека зависит от индивидуальности работника?	ПК-4
40	Успех	Профессиональный ... – это позитивные результаты, накопленные в течение всей карьеры в личностном плане и в плане объективных профессиональных достижений	ПК-4

**Приложение 6  
к рабочей программе**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДЕНЫ  
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ  
КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ  
по дисциплине  
Методы оценки личностных качеств и характеристик**

Письменная контрольная работа - одна из форм осуществления учебного процесса, которая позволяет выработать умение логично и грамотно излагать свои мысли, закрепить и углубить знание по дисциплине.

Работа не допускается к защите и возвращается студенту, если ее содержание не раскрывает тему, или студент не проявил достаточной самостоятельности, или использовал устаревшую информацию.

Оценка «незачет» ставится при выборе неправильном ответе, неполном раскрытии темы. Если работа не зачтена, необходимо ознакомиться со всеми замечаниями преподавателя, проанализировать допущенные ошибки и выполнить ее повторно.

Предложенные в методических указаниях варианты содержат два теоретических вопроса и два практических задания.

Таким образом, выполнение контрольной работы требует от студента изучения всех разделов данного курса.

Вариант контрольной работы выбирается по первой букве фамилии студента:

#### **Начальная буква фамилии студента Вариант**

А, Б, Л, М, Щ, Х, С	1
В, Г, Н, О, Ш, Ц, Ж	2
З, И, К, П, Э, Ч, Е	3
Т, У, Ф, Р, Ю, Я, Д	4

Объем контрольной работы установлен в пределах 10-15 страниц. Страницы нумеруют, оставляют поля для замечаний рецензента. Работа должна иметь титульный лист, на котором указывают номер варианта, фамилию и инициалы студента, курс, группу, специальность, домашний адрес, дату исполнения и подпись студента. На следующей странице ставятся номер, еще раз записывают тему и план работы.

В конце контрольной работы дается список использованной литературы. В процессе подготовки к выполнению контрольной работы необходимо воспользоваться рекомендуемой, а также самостоятельно подобранной литературой, статьями из периодической печати, методическими рекомендациями, всем, что способствует полному, но в то же время четкому и краткому изложению основных проблем по заданным вопросам. В тексте должны быть ссылки на используемую литературу.

При ответе на теоретические вопросы положительным является приведение примеров из практики, а также, в необходимых случаях, графиков, рисунков, схем и т.п.

При выполнении практических заданий необходимо пользоваться учебными пособиями, справочными материалами, методическими указаниями для проведения практических и семинарских занятий по данному курсу и др.

#### **Вариант 1. Основные этапы конструирования теста**

1. Технология создания и адаптации психодиагностических методик.
2. Спецификация и оформление теста.
3. Определение надежности и валидности теста
4. Принципы оценки теста

#### **Вариант 2. Компьютерная психодиагностика**

1. Создание методик в компьютерной психодиагностике.
2. Создание и использование программных средств прикладной психодиагностики
3. Экономическая эффективность психодиагностических программ
4. Нормативные требования к разработчикам методик и пользователям тестов.

#### **Вариант 3. Психодиагностика профессиональной деятельности**

1. Психодиагностическое обеспечение профессиональной деятельности.
2. Диагностика профессионально-значимых качеств специалиста.
3. Применение диагностических методик при отборе и оценке персонала
4. Ассесмент-центр и альт-ассесмент как методы комплексной оценки персонала.

#### **Вариант 4. Измерение интеллекта**

1. Интеллект и умственное развитие: основные понятия, теории, подходы к изучению.
2. Теории и модели структуры интеллекта. Факторные модели интеллекта (Ч. Спирмена, Л. Терстоуна, Дж. Гилфорда, Р. Кеттелла).
3. Из истории возникновения тестов интеллекта. Шкалы Бине – Симона, их модификации, шкалы Стенфорд – Бине. Понятие о коэффициенте интеллектуальности (IQ).
4. Тест «Структуры интеллекта» Д. Векслера (общая характеристика)