

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации специалистов по управлению персоналом со сроком
освоения 72 академических часа по теме
«Основы моделирования в личностно-профессиональной
диагностике персонала»

Цель: формирование профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, то есть приобретение новой квалификации, обеспечивающей самостоятельную профессиональную деятельность.

Срок обучения: 36 академических часов.

Форма обучения: с отрывом от работы.

Режим занятий: 6 академических часов в день.

Код	Название разделов дисциплин и тем	Всего	В том числе			Форма контроля
			лекции	ОСК	ПЗ, СЗ, ЛЗ ¹	
Рабочая программа учебного модуля КОНЦЕПТУАЛЬНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА						
1.1.	Система личностно-профессиональной диагностики в управлении персоналом.	4	4			
1.1.1.	Предмет и объект личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала.	1	1			
1.1.2.	Психология структурного управления персоналом.	1	1			
1.1.3.	Психология параметрического управления персоналом.	1	1			
1.1.4.	Психология ситуационного управления персоналом.	1	1			
1.2.	Личностно-профессиональная диагностика и оценка способностей персонала.	6	2		4	
1.2.1.	Теоретико-методологические подходы к изучению, выявлению и оценки способностей.	2	2			

¹ ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛЗ – лабораторные занятия

1.2.2.	Особенности исследования способностей в профессиологии. Моделирование способностей в профессиональной деятельности: соотношения способность-деятельность-функция-операция.	2			2	
1.2.3.	Методология и методика оценки развития способностей специалистов в соотношении с требованиями оптимального профессионального функционирования персонала.	2			2	
1.3.	Личностно-профессиональная диагностика и оценка характерологических особенностей персонала.	6	2		4	
1.3.1.	Теоретико-методологические подходы к изучению и диагностике характера.	2	2			
1.3.2.	Понятие личностно-профессиональной спецификации персонала. Профильные и непрофильные акцентуации характера.	2			2	
1.3.3.	Методы, методики и технологии диагностики и оценки характера и его акцентуаций.	2			2	
1.4.	Личностно-профессиональная диагностика и оценка мотивации поведения и деятельности персонала.	4	2		2	
1.4.1.	Теоретические подходы к изучению и диагностике мотивации персонала.	2	2			
1.4.2.	Критерии, индикаторы, признаки и показатели мотивационных переменных и их учет в рамках личностно-профессиональной диагностики персонала.	1			1	
1.4.3.	Методы, методики и технологии оценки внутренней и внешней мотивации персонала.	1			1	
1.5.	Закономерности, тактики и стратегии личностно-профессиональной диагностики персонала.	4	2		2	
1.5.1.	Принципы, закономерности и механизмы личностно-профессиональной диагностики персонала.	1			1	
1.5.2.	Стратегии и тактики личностно-	1			1	

	профессиональной диагностики и оценки персонала.					
Рабочая программа учебного модуля ИНСТРУМЕНТАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА						
2.1.	Теория и практика психологического измерения в параметрическом управлении персоналом.	6	2		4	
2.1.1.	Понятие о психологическом измерении. Основные виды и особенности измерения психических явлений.	1	1			
2.1.2.	Уровни и измерительные шкалы в экспериментальной психологии и психодиагностике.	1	1		1	
2.1.3.	Соотношение статистических и психологических измерительных процедур. Статистические и психологические распределения эмпирических данных. Роль нормального распределения в объективном исследовании психологических явлений.	1			1	
2.1.4.	Математические методы и статистические тенденции, их прикладное значение в психологических исследованиях.	1			1	
2.1.5.	Стандартизация, как процесс и, как принцип номотетических и идеографических исследований личности.	1			1	
2.2.	Проблемы объективности психодиагностики: валидность, надежность, прогностичность и нормативность методик.	8	2			
2.2.1.	Понятие объективности в психологических исследованиях. Объективность психологической оценки в соотношении с субъективностью психолога-профессиолога.	2	1		1	
2.2.2.	Проблематика валидности, как аспекта достоверности психологических методов и технологий личностно-профессиональной диагностики персонала.	2	1		1	
2.2.3.	Надежность способов личностно-профессиональной диагностики пер-	2	1		1	

	сонала. Соотношение надежности метода и личностной надежности персонала.					
2.2.4.	Прогностичность и нормативность технологий личностно-профессиональной диагностики персонала.	2	1		1	
	<i>Контрольное тестирование знаний (ПМиОД)</i>					<i>Тест</i>
2.3.	Общая характеристика качественных методов (вербально-невербальная диагностика личности).	4	4			
2.3.1.	Статус и содержательно-процессуальные особенности качественных исследований: выразительность и эпистемология.	1	1			
2.3.2.	Стратегии (типы) качественных исследований.	2	2			
2.3.3.	Триангуляция: соотношение качественных и количественных методов в практической психологии, личностно-профессиональной диагностике и профессиологии.	1	1			
2.4.	Методологические основы проективной психодиагностики в параметрическом управлении персоналом.	8	2		6	
2.4.1.	Теоретическое обоснование проективного метода в личностно-профессиональной диагностике.	2	2			
2.4.2.	Характеристика и практика применения конститутивных и интерпретативных проективных методов в личностно-профессиональной диагностике.	2			2	
2.4.3.	Характеристика и практика применения экспрессивных и рефрактивных проективных методов в личностно-профессиональной диагностике.	2			2	
2.4.4.	Характеристика и практика применения импрессивных, и аддитивных проективных методов в личностно-профессиональной диагностике.	1			1	

2.4.5.	Характеристика и практика применения семантических технологий в личностно-профессиональной диагностике.	1			1	
2.5.	Методы интерпретации эмпирических данных: рефракции интерпретации, их контроль и диагностическая коммуникация.	4	2		2	
2.5.1.	Методы и технологии объяснения и интерпретации результатов личностно-профессиональной диагностики персонала.	2	2			
2.5.2.	Рефракции интерпретации эмпирических данных.	1			1	
2.5.3.	Рефракции в процессе диагностических взаимоотношений и взаимодействий.	1			1	
	<i>Контрольное тестирование знаний (ККМИП)</i>					<i>Тест</i>
Рабочая программа учебного модуля ФОРМАЛЬНО-ЛОГИЧЕСКОЕ (МАТЕМАТИЧЕСКОЕ) И ИНТЕРПРЕТАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА						
3.1.	Диагностика и проектирование профессиональной деятельности.	4			4	
3.1.1	Понятие о проектировании (моделировании) профессиональной среды.	1			1	
3.1.2.	Элементаристский (атомарный) теоретико-методологический подход анализу и проектированию (моделирование) профессиональной деятельности.	1			1	
3.1.3.	Структурно-функциональный теоретико-методологический подход анализу и проектированию (моделирование) профессиональной деятельности.	1			1	
3.1.4.	Системная парадигма в проектировании профессиональной деятельности.	1			1	
3.2.	Разработка системы комплексной личностно-профессиональной диагностики персонала.	6	2		4	
3.2.1.	Практика разработки концептуальной и предметно-содержательной моделей личностно-профессиональной	2	1		1	

	пригодности персонала.					
3.2.2.	Инструментально-методическое и формально-логическое (математическое) моделирование личностно-профессиональной пригодности персонала.	2	1		2	
3.2.3.	Разработка интерпретационной модели личностно-профессиональной пригодности персонала.	2			1	
3.3.	Эффективность психодиагностических выводов и заключений.	4	2		2	
3.3.1.	Теоретико-методологическая и организационная эффективность личностно-профессиональной диагностики персонала.	1			1	
3.3.2.	Методическая эффективность личностно-профессиональной диагностики персонала. Коррекция формально-логической (математической) модели оценки личностно-профессиональной пригодности кандидатов на вакансии.	2	1		1	
3.3.3.	Экономические аспекты эффективности личностно-профессиональной диагностики персонала.	1	1			
3.4.	Организационно-правовые аспекты личностно-профессиональной диагностики, оформление и документирование.	4	2		2	
3.4.1.	Организация и проведение мероприятий личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала: этапы, функции, методы и технологии.	2	1		1	
3.4.2.	Правовой статус мероприятий личностно-профессиональной диагностики и оценки персонала. Юридическое обеспечение и документация.	2	1		1	
	<i>Контрольное тестирование знаний (ДОП-АТ)</i>					<i>Тест</i>
						ЗАЧЕТ