

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации

Кафедра общей и социальной психологии

Образовательная программа
37.04.01 – «Психология»

Профиль подготовки
Организационная психология

Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: вариативная

Махачкала – 2017

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» составлена в 2017 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» уровень подготовки – магистратура от 23.09.2015г. №1043.

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Казиева Н.Н., к.пс.н., доцент.

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры от 23. 03. 2017г., протокол № 8

Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

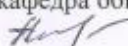
на заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 03. 2017г., протокол №8

Председатель _____ Омаров М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» составлена в 2016 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 37.04.01 – «Психология» (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043.


Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М., к.п.н., доцент. 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры _____ от «02» 09 2016г., протокол № 1

Зав. кафедрой 
(подпись) _____ Казиева Н.Н.

на заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от «09» 09 2016г., протокол № 1.

Председатель 
(подпись) _____ Омаров М.К.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « _____ » _____ 20 _____ г. 
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению (специальности) 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием, которое используется в психологии для теоретической и методологической подготовки организационных психологов для проведения аттестации персонала, позволяет студентам освоить существующие и научиться разрабатывать свои методы отбора самых эффективных работников.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональными – ОПК-2, профессиональных – ПК – 2; 6, 7; 9; 11; 12.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, теста и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Се- местр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза- мен	Форма проме- жуточной атте- стации (зачет, дифференциро- ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
		Лек- ции	Лабора- торные занятия	Практи- ческие занятия	КСР	консуль- тации		
А	72	4		12		0	56	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» являются:

- формирование теоретических и методологических знаний у организационных психологов для проведения аттестации персонала;
- освоить существующие и научиться разрабатывать свои методы отбора самых эффективных работников.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению (специальности) 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- современные персонал-технологии;
- методы психической саморегуляции в труде.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- психология профессиогенеза: стадии профессионального становления;
- психологические технологии подбора персонала в организации;
- психологические технологии управления карьерой в организации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК - 2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеть: навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК – 2	готовностью модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знать: способ модифицирования, адаптации существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий Уметь: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий Владеть: навыками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
ПК – 6	способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Знать: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека Уметь: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека

		<p>человека.</p> <p>Владеть: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.</p>
ПК - 7	<p>способностью разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики</p>	<p>Знать: методы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики</p> <p>Уметь: разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики</p>
ПК-9	<p>способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>
ПК - 11	<p>способностью и готовностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p>	<p>Знать: особенности и процедуры проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p> <p>Уметь: проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p> <p>Владеть: навыками проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p>

ПК - 12	способностью и готовностью к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	<p>Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p> <p>Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p> <p>Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p>
----------------	---	---

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост. раб.		
Модуль 1. Подбор персонала: задачи и методы оценки личности									
1	Тема 1. Система оценки в управлении персоналом	А	1	2	2			10	работа с лит.
2	Тема 2. Методы оценки персонала	А	1		2			10	работа с лит.
3	Анализ будущей деятельности кандидата	А	2		2			8	групповое задание
	Итого модуль 1			2	6			28	
Модуль 2. Разработка психотехнологий подбора и оценки персонала в организации									
4	Тема 1. Ассесмент-центр в организации	А	2	2	2			10	доклад
5	Тема 2. Подбор методов и планирование ассесмент-центра	А	3		2			10	реферат
6	Тема 3. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра	А	3		2			8	тест
	Итого модуль 2			2	6			28	
	ИТОГО:72			4	12			56	зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Семестр А.

Тема 1. Система оценки в управлении персоналом.

Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом. Цели и задачи оценки. Виды оценки. Оценка как персонал-технология. Примеры построения системы оценки персонала. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля. Оценка персонала и система мотивации.

Тема 2. Методы оценки персонала.

Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии). Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников). Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля). Критерии оценки.

Тема 3. Анализ будущей деятельности кандидата.

Цель анализа деятельности кандидата. Процедура профессиографического анализа. Понятия должности и профессии. Работа с квалификационным справочником должностей. Методы изучения профессии. Разработка опросника для проведения анализа деятельности. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа. Понятие психограммы. Проблемы при составлении психограммы. Эмпирический подход при составлении психограммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.

Тема 4. Ассесмент-центр в организации.

Понятие ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра. Характеристика ассесмент-центра. Примеры оцениваемых характеристик. Подготовка и проведение аттестации. Методы и критерии оценки при аттестации персонала. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии.

Тема 5. Подбор методов и планирование ассесмент-центра.

Программа подбора методов. Создание плана проведения ассесмент-центра. Разработка бланка экспертной оценки профессионально важных качеств. Наблюдатели в ассесмент-центре. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.

Тема 6. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.

Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Индивидуальные различия при оценке. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения. Написание пометок наблюдателей о поведении кандидатов.

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Система оценки в управлении персоналом.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля.
2. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
3. Оценка как персонал-технология.

Тематика рефератов, докладов:

1. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
2. Оценка как персонал-технология. Цели и задачи оценки. Виды оценки.
3. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля.
4. Оценка персонала и система мотивации

Тема 2. Методы оценки персонала.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии).
2. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
3. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).

Тематика рефератов, докладов:

1. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
2. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).
3. Критерии оценки

Тема 3. Анализ будущей деятельности кандидата.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Цель анализа деятельности кандидата.
2. Процедура профессиографического анализа.
3. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа.

Тематика рефератов, докладов:

1. Профессиографический анализ: факторы, влияющие на возникновение ошибок.
4. Понятие психогаммы. Проблемы при составлении психогаммы.
5. Эмпирический подход при составлении психогаммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.

Тема 4. Ассесмент-центр в организации.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Понятие ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра.
2. Подготовка и проведение аттестации.
3. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.

Тематика рефератов, докладов:

1. Подготовка и проведение аттестации.
2. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
3. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии

Тема 5. Подбор методов и планирование ассесмент-центра.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы подбора персонала.
2. Создание плана проведения ассесмент-центра.
3. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения

Темы выступлений:

1. Создание плана проведения ассесмент-центра.
2. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения.
3. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра

Тематика рефератов, докладов:

1. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.
2. Методы подбора персонала.
3. Создание плана проведения ассесмент-центра.

Тема 6. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Наблюдение в ассесмент-центре. Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.
2. Индивидуальные различия при оценке.
3. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра.
2. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра.
3. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образо-

вательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОПК - 2	<p>Знать: особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Владеть: навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	Устный опрос, письменный опрос
ПК – 2	<p>Знать: способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p> <p>Уметь: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p> <p>Владеть: навыками модификации, адаптирования существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	Групповая дискуссия
ПК-6	<p>Знать: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека</p> <p>Уметь: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.</p> <p>Владеть: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.</p>	Индивидуальная работа
ПК -7	<p>Знать: методы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях</p>	

	<p>профессиональной практики</p> <p>Уметь: разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики</p>	
ПК-9	<p>Знать: как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	Групповая дискуссия
ПК-11	<p>Знать: особенности и процедуры проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p> <p>Уметь: проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p> <p>Владеть: навыками проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p>	Устный опрос, письменный опрос
ПК - 12	<p>Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p> <p>Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p> <p>Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p>	Групповая дискуссия

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оцени-

вания.

ОПК-2

Схема оценки уровня формирования компетенции «готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия».

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовле-но	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Базовый	Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Продвину-тый	Владеть: навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Схема оценки уровня формирования компетенции «готовностью модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий».

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовл-но	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий		
Базовый	Уметь: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	
Продвинутый	Владеть: навыками модификации, адаптирования существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической дея-	способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследователь-	модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследователь-	навыками модификации, адаптирования существующих и создания новых методов и методик научно-исследователь-

	тельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
--	--	---	---	---

ПК-6

Схема оценки уровня формирования компетенции «способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека».

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.		
Базовый	Уметь: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	

		ка.		
Продвину- тый	Владеть: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.

ПК-7

Схема оценки уровня формирования компетенции «способностью разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики».

Уро- вень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетвори- тельно	Хорошо	Отлично
По- рого- вый	Знать: методы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	методы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики		
Базо- вый	Уметь: разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	методы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	

Продвину- тый	Владеть: навыками разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	методы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	навыками разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики
------------------	---	---	--	---

ПК-9

Схема оценки уровня формирования компетенции «способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности».

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности		
Базовый	Уметь: выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	
Продвину- тый	Владеть: навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг и органи-	как выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организо-	выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организо-	навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг и организо-

	низовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	выывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
--	---	--	---	---

ПК-11

Схема оценки уровня формирования компетенции «способностью и готовностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий».

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: особенности и процедуры проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	особенности и процедуры проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.		
Базовый	Уметь: проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	особенности и процедуры проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	

		технологий.	инновационных технологий.	
Продвину- тый	Владеть: навыками проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	особенности и процедуры проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.	навыками проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.

ПК-12

Схема оценки уровня формирования компетенции «способностью и готовностью к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам».

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.		
Базовый	Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	
Продвину- тый	Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учеб-	особенности участия в совершенствовании и разработке программ	совершенствовать и разрабатывать программы новых учеб-	навыками совершенствования и разработки про-

	ных курсов по психологическим дисциплинам.	новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	ных курсов по психологическим дисциплинам.	грамм новых учебных курсов по психологическим дисциплинам
--	--	--	--	---

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Темы рефератов и докладов.

1. Функции и роли руководителя в организационной системе.
2. Принципы психологии менеджмента.
3. Развитие теории и практики управления в России.
4. Сравнительный анализ моделей американского и японского менеджмента. Специфика их использования в России.
5. Пути и возможности применения достижений зарубежного менеджмента в российских организациях.
6. Технологии формирования управленческих команд и рабочих групп.
7. Формальная организация: структура, современные тенденции динамики, ее роль в решении проблем социального управления.
8. Роль организационной культуры в повышении эффективности управления
9. Эффективность менеджмента: критерии, показатели, факторы.
10. Эффективный менеджер: сущность, характеристики и критерии; социально-психологический портрет.
11. Технология управления по результатам в практике менеджмента.
12. Социально-психологические проблемы управленческого воздействия. Стили управления.
13. Экономические стимулы и психологические основы мотивации эффективного труда.
14. Мотивация персонала в органах власти.
15. Эффективность внутриорганизационных коммуникаций.
16. Поведенческие аспекты контроля. Технологии контроля в менеджменте.
17. Социально-психологические факторы управленческих решений.
18. Самоменеджмент: система самооценки и воспитания качеств лидера.
19. Управленческое консультирование в инфраструктуре менеджмента: опыт, проблемы, перспективы.
20. Концепция развития управленческого потенциала в современном менеджменте.
21. Менеджмент «одной минуты» как эффективная технология управления.
22. Концепция «партнерства» в менеджменте.
23. Управление инновациями. Преодоление социально-психологических барьеров при инновациях.
24. Формирование инновационной среды.
25. Организационное поведение: виды, критерии, технологии формирования.
26. Типы социальных регуляторов в управлении организацией.
27. Этика современного менеджмента. Виды социальной ответственности.
28. Диагностика патологии и дисфункций управления в организации.
29. Социально-психологические проблемы делегирования полномочной ответственности.
30. Гендерные аспекты в управленческой деятельности.

Вопросы для итогового контроля.

1. Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля.

2. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
3. Оценка как персонал-технология. Цели и задачи оценки. Виды оценки.
4. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля.
5. Оценка персонала и система мотивации.
6. Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии).
7. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
8. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).
9. Критерии оценки.
10. Цель анализа деятельности кандидата.
11. Процедура профессиографического анализа.
12. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа.
13. Понятие психогаммы. Проблемы при составлении психогаммы.
14. Эмпирический подход при составлении психогаммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.
15. Понятие ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра.
16. Подготовка и проведение аттестации.
17. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
18. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии.
19. Методы подбора персонала.
20. Создание плана проведения ассесмент-центра.
21. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения.
22. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.
23. Наблюдение в ассесмент-центре. Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.
24. Индивидуальные различия при оценке.
25. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра.
26. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра.
27. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра.
28. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения.
29. Задачи наблюдателей-оценщиков по обобщению оценок после процедур.
30. Разработка бланков оценки профессионально важных качеств кандидата. Подсчет интегральной оценки кандидата.
31. Правила формирования заключительных оценок.
32. Оценка эффективности процедуры оценки персонала.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение лабораторных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Васильев Г.А. Управленческое консультирование. М: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2012.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. М.: Флинта, 2014.
3. Соколова М. М. Управленческое консультирование. М.: НИЦ ИНФРА-М. 2012.

б) дополнительная литература:

1. Блинов А.О. Управленческое консультирование. М: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013.
2. Козуб Т. Оценка "360 градусов " стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров. ЭКСМО, 2009.
3. Штерн А.С. Введение в психологию: Курс лекций. Флинта, 2010.
4. Немов Р.С. Общая психология, том 1: введение в психологию 6-е изд. Учебник для вузов. М.: Флинта, 2011
5. Хруцкий В.Е. Оценка. Персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей [Текст]: научное издание / В. Е. Хруцкий. М.: Финансы и статистика, 2009.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. psychology.ru – информационный ресурс по вопросам психологии.
2. psychology.net.ru – материалы по научной и популярной психологии.
3. www.hrm.ru - электронный журнал менеджеров по работе с персоналу.
4. psychology.su – журнал «Психология».
5. psychologylib.ru – библиотека по психологии.
6. flogiston.ru – актуальная информация о событиях в мире психологии.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

Тестирование: решение итоговых тестовых заданий, с целью проверки усвоения знаний по курсу.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.