

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Скляр П. П.

« 06 » 20 4 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОТБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

По направлению подготовки: 37.04.01 Психология

Магистерская программа: «Психология профессиональной деятельности и
управления»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» по направлению подготовки 37.04.01 Психология. — __ с.

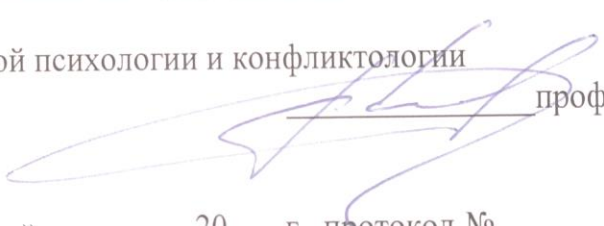
Рабочая программа учебной дисциплины «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841.

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. ист. наук, доц. Пидченко С. А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии «20» 04 2023 г., протокол № 9

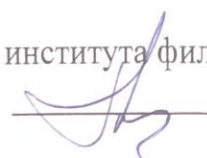
Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии

 проф. Скляр П. П.

Переутверждена: «__» _____ 20__ г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 04 2023 г., протокол № 7.

Председатель учебно-методической комиссии института философии

 Пидченко С. А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью изучения дисциплины – «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» является изучение психологических аспектов психологического отбора персонала и деятельности по обеспечению психологического сопровождения оценки персонала на предприятии.

Основные задачи изучения дисциплины «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации»:

рассмотреть теоретические основы психологического отбора и оценки персонала в организации;

рассмотреть основные методики проведения профессионально-психологического отбора;

изучить содержание характеристики методов и этапов психологического отбора персонала;

определить необходимость, практическую значимость проведения профотбора;

дать представление о практическом применении методов оценки персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» относится к модулю профессиональных дисциплин подготовки студентов.

Содержание дисциплины «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Организационная психология», «Личность как субъект управления и профессиональной деятельности», является основой для изучения следующих дисциплин: «Психологические технологии управления персоналом», «Деонтология, функциональный анализ и технологии повышения успешности профессиональной деятельности».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-4. Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в	ПК-4.1. Знает психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического

организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности	тренинга и психосоциальной коррекции личности ПК-4.2. Умеет разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности ПК-4.3. Владеет навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга ПК-4.4. Администрирует сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации
---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	-
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	42	28	-
Лекции	14	14-	-
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	28	14-	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	56	80	-
Форма аттестации	экзамен	экзамен	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР

Психологический отбор, как процедура изучения и оценки степени развития психических и психофизиологических качеств человека, требуемых конкретной профессией. Системы психологического отбора. Методики, используемые для проведения психологического отбора. Критерии оценки

профессиональной эффективности. Рекрутинг. Психологическое сопровождение в организации адаптации персонала. Карьерное консультирование.

Тема 2. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ, ЭТАПЫ И ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Планирование потребности в персонале. Мониторинг рынка труда с определенной периодичностью. Заявка линейного менеджера отдела управления персоналом на подбор. Уточнение требований к должности. Поиск из внутренних резервов компании. Поиск из внешних источников. Непосредственный отбор кандидатов. Оценка эффективности (по результатам прохождения испытательного срока). Методы привлечения персонала из внешних источников методы набора из внутренних источников. Виды методов психологического отбора и подбора. Тесты на способности. Профессиональные тесты. Психомоторные (ловкость пальцев). Графологические. Проективные. Личностные опросники. Тесты предпочтений и интересов.

Тема 3. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Условия качественного и профессионального отбора (с психологической компонентой). Реальные требования к рассматриваемой позиции. Требования, предъявляемые вышестоящим руководством. Разработка методики отбора и подбора кадров. Наиболее целесообразный выбор варианта подбора и отбора. Наличие психологического инструментария и объективной интерпретации ответов. Финальная оценка и получение оффера работником от компании. Основные критерии отбора: квалификационные, объективные, внешние, психологические. Ступени подбора персонала с учетом психологической компоненты.

Тема 4. СТРАТЕГИЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Маркетинг персонала. Привлечение и отбор персонала как часть кадровой политики. Ресурсы привлечения персонала. Определение характеристики самой деятельности. Профессиограмма.

Установление психологических и профессиональных качеств работника с целью его пригодности к выполнению обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Тема 5. ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГА В ОРГАНИЗАЦИИ

Психодиагностические исследования в деятельности психолога в организации. Участие психолога в определении профпригодности кандидата на вакантную должность. Участие психолога в организации адаптации персонала. Этапы процесса адаптации. Психологическое сопровождение. Психолог и аттестация персонала организации. Оценка уровня квалификации

работника. Основные этапы аттестации персонала. Планирование карьеры сотрудников.

Основные этапы работы по подбору и расстановке кадров в организации. Психологический анализ деятельности как основа оценки персонала. Основные компоненты трудовой деятельности, подлежащие анализу в целях профпсиходиагностики.

Тема 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Психодиагностика кадров – важная составляющая управления персоналом. Использование одиночные методы и комплексные оценочные методики в психологическом анализе кадров. Этапы организации диагностики. Критерии оценки. Способы получения и обработки данных оценки. Психологические аспекты аттестации сотрудников и работников. Виды методик для оценки кадров. Другие методы оценки личностных качеств персонала.

Тема 7. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации

Показатели эффективности управления сотрудниками. Использование личных нужд подчиненного для роста его эффективности.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Профессиональный психологический отбор	2	2
2	Основные методы, этапы и задачи психологического отбора персонала	2	2
3	Особенности профессионального отбора персонала	2	2
4	Стратегия отбора персонала	2	2
5	Психодиагностические исследования психолога в организации		2
6	Психологические методы оценки персонала	2	2
7	Оценка эффективности управления персоналом.	2	2
Итого:		14	14

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов
-------	---------------	-------------

		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Профессиональный психологический отбор	4	2
2	Основные методы, этапы и задачи психологического отбора персонала	4	2
3	Особенности профессионального отбора персонала	4	2
4	Стратегия отбора персонала	4	2
5	Психодиагностические исследования психолога в организации	4	2
6	Психологические методы оценки персонала	4	2
7	Оценка эффективности управления персоналом.	4	2
Итого:		28	14

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма
1	Психодиагностические исследования в деятельности психолога организации	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	9	13
2	Основные компоненты трудовой деятельности, подлежащие анализу в целях профпсиходиагностики	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	10	14
3	Компетенции как результаты профессиографического этапа оценки персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	10	14
4	Методы определения профессиональной пригодности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка	9	13

		реферата по одной из предложенных тем		
5	Метод ассесмент центров как подход к оценке кандидатов	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	9	13
6	Анализ мотивации, социально-психологического климата	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем.	9	13
Итого:			56	80

4.6. Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- рефераты;
- вопросы для промежуточной аттестации (экзамен).

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного экзамена (включает в себя ответы на теоретические вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Акимова Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. – М. : Из-во Юрайт, 2021. – 320 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс.

URL: <https://urait.ru/bcode/468893>

2. Селезнева Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 373 с. –Текст

: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

б) дополнительная литература:

1. Авдеев В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В.В. Авдеев. – М.: Авторское издание, 2019. 345 с.

URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN978_5261008330.html

2. Зуб А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 372 с.

URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

3. Пантелеева В.В. Современные технологии оценки персонала.

URL: https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/2957/1/Panteleeva_%20EUMI_Z.pdf

4. Родионова Е.А. Организационная психология : учебное пособие / Е.А. Родионова. – СПб. : Из-во Политех. ун-та, 2014. – 80 с.

в) Интернет-ресурсы:

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/>

2. Служба по надзору в сфере образования и науки. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobr.su>

4. Народный совет Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: – <https://nslnr.su>

5. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru>

6. Федеральный портал «Российское образование». – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>

7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

9. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции и (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-4	Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4	Тема 1. Профессиональный психологический отбор Тема 2. Основные методы, этапы и задачи психологического отбора персонала Тема 3. Особенности профессионального отбора персонала Тема 4. Стратегия отбора персонала Тема 5. Психодиагностические исследования психолога в организации Тема 6. Психологические методы оценки персонала Тема 7. Оценка эффективности управления персоналом	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной	Наименование оценочного средства
-------	--------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------	----------------------------------

	и	реализуемой дисциплине)		дисциплины	
1	ПК-4	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4	Знать психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности; уметь разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности; владеть навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы

			организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально- психологического тренинга; администрировать сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации		
--	--	--	---	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации»

Вопросы для обсуждения на практических (в виде докладов и сообщений)

1. Психологический отбор, как процедура изучения и оценки степени развития психических и психофизиологических качеств человека, требуемых конкретной профессией, что способствует успешному овладению профессией и последующей эффективной деятельности.
2. Системы психологического отбора.
3. Методики, используемые для проведения психологического отбора.
4. Критерии оценки профессиональной эффективности.
5. Психологические основы профессиональной подготовки и адаптации к труду.
6. Психологические особенности адаптации к труду.
7. Планирование потребности в персонале.
8. Мониторинг рынка труда с определенной периодичностью.

9. Заявка линейного менеджера отдела управления персонала на подбор.
10. Уточнение требований к должности.
11. Поиск из внутренних резервов компании.
12. Поиск из внешних источников.
13. Непосредственный отбор кандидатов.
14. Оценка эффективности (по результатам прохождения испытательного срока).
15. Методы привлечения персонала из внешних источников методы набора из внутренних источников.
16. Виды методов психологического отбора и подбора.
17. Тесты на способности.
18. Профессиональные тесты.
19. Психомоторные (ловкость пальцев) тесты.
20. Графологические и проективные тесты.
21. Личностные опросники.
22. Тесты предпочтений и интересов.
23. Условия качественного и профессионального отбора (с психологической компонентой).
24. Реальные требования к рассматриваемой позиции.
25. Требования, предъявляемые вышестоящим руководством.
26. Разработка методики отбора и подбора кадров.
27. Наиболее целесообразный выбор варианта подбора и отбора.
28. Наличие психологического инструментария и объективной интерпретации ответов.
29. Финальная оценка и получение оффера работником от компании.
30. Основные критерии отбора: квалификационные, объективные, внешние, психологические.
31. Ступени подбора персонала с учетом психологической компоненты.
32. Маркетинг персонала.
33. Привлечение и отбор персонала как часть кадровой политики.
34. Ресурсы привлечения персонала.
35. Определение характеристики самой деятельности.
36. Профессиограмма.
37. Психодиагностика кадров – важная составляющая управления персоналом.
38. Использование одиночные методы и комплексные оценочные методики в психологическом анализе кадров.
39. Этапы организации диагностики.
40. Критерии оценки.
41. Способы получения и обработки данных оценки.
42. Психологические аспекты аттестации сотрудников и работников.
43. Виды методик для оценки кадров.
44. Другие методы оценки личностных качеств персонала.

45. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом.
46. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом.
47. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности.
48. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации.
49. Показатели эффективности управления сотрудниками.
50. Использование личных нужд подчиненного для роста его эффективности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Темы контрольных работ

1. Психологические основы профессиональной подготовки и адаптации к труду.
2. Методики, используемые для проведения психологического отбора.
3. Психологический отбор, как процедура изучения и оценки степени развития психических и психофизиологических качеств человека, требуемых конкретной профессией, что способствует успешному овладению профессией и последующей эффективной деятельности.
4. Критерии оценки профессиональной эффективности.
5. Системы психологического отбора.
6. Психологические особенности адаптации к труду.
7. Мониторинг рынка труда с определенной периодичностью.
8. Уточнение требований к должности.
9. Поиск из внутренних резервов компании и из внешних источников.
10. Непосредственный отбор кандидатов.

11. Оценка эффективности (по результатам прохождения испытательного срока).
12. Методы привлечения персонала из внешних источников методы набора из внутренних источников.
13. Виды методов психологического отбора и подбора.
14. Тесты на способности.
15. Профессиональные, психомоторные (ловкость пальцев), графологические и проективные тесты.
16. Личностные опросники.
17. Тесты предпочтений и интересов.
18. Условия профессионального отбора (с психологической компонентной).
19. Разработка методики отбора и подбора кадров.
20. Наиболее целесообразный выбор варианта подбора и отбора.
21. Наличие психологического инструментария и объективной интерпретации ответов.
22. Финальная оценка и получение оффера работником от компании.
23. Основные критерии отбора: квалификационные, объективные, внешние, психологические.
24. Ступени подбора персонала с учетом психологической компоненты.
25. Маркетинг персонала.
26. Привлечение и отбор персонала как часть кадровой политики.
27. Ресурсы привлечения персонала.
28. Определение характеристики самой деятельности.
29. Профессиограмма.
30. Психодиагностика кадров – важная составляющая управления персоналом.
31. Использование одиночные методы и комплексные оценочные методики в психологическом анализе кадров.
32. Этапы организации диагностики.
33. Критерии оценки.
34. Способы получения и обработки данных оценки.
35. Психологические аспекты аттестации сотрудников и работников.
36. Виды методик для оценки кадров.
37. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом.
38. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом.
39. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности.
40. Оценка эффективности управления персоналом по основным подсистемам организации.
42. Показатели эффективности управления сотрудниками.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	В работе присутствуют все структурные элементы, вопросы раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, использована актуальная литература, работа правильно оформлена
4	В работе есть 2-3 незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, в списке источников достаточное количество позиций, нет грубых ошибок в оформлении
3	Один из вопросов раскрыт не полностью, присутствуют логические и фактические ошибки, плохо прослеживается связь между ответом и выводами, в списке литературы много устаревших источников, допущены существенные ошибки в оформлении
2	Количество ошибок превышает допустимую норму, в работе отсутствуют выводы или не хватает других структурных элементов, в списке литературы недостаточно источников, работа оформлена не по требованиям

Темы рефератов

1. Профессиональный психологический отбор.
2. Основные методы, этапы и задачи психологического отбора персонала.
3. Особенности профессионального отбора персонала.
4. Стратегия отбора персонала.
5. Установление психологических и профессиональных качеств работника с целью его пригодности к выполнению обязанностей на определенном рабочем месте.
6. Установление психологических и профессиональных качеств работника с целью его пригодности к выполнению обязанностей на определенной должности.
7. Установление психологических и профессиональных качеств работника для выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.
8. Психологические методы оценки персонала.
9. Оценка эффективности управления персоналом.
10. Психодиагностические исследования в деятельности психолога организации
11. Основные компоненты трудовой деятельности, подлежащие анализу в целях профпсиходиагностики.
12. Компетенции как результаты профессиографического этапа оценки персонала
13. Методы определения профессиональной пригодности.
14. Метод ассесмент центров как подход к оценке кандидатов.
15. Анализ мотивации, социально-психологического климата

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Системы психологического отбора.
2. Методики, используемые для проведения психологического отбора.
3. Критерии оценки профессиональной эффективности.
4. Психологические основы профессиональной подготовки и адаптации к труду.
5. Психологические особенности адаптации к труду.
6. Планирование потребности в персонале.
7. Уточнение требований к должности.
8. Поиск персонала из внутренних резервов компании.
9. Поиск персонала из внешних источников.
10. Оценка эффективности (по результатам прохождения испытательного срока).
11. Методы привлечения персонала из внешних источников методы набора из внутренних источников.
12. Виды методов психологического отбора и подбора.
13. Тесты на способности.
14. Профессиональные тесты.
15. Личностные опросники.
16. Тесты предпочтений и интересов.
17. Условия качественного и профессионального отбора (с психологической компонентной).
18. Разработка методики отбора и подбора кадров.

19. Наиболее целесообразный выбор варианта подбора и отбора.
20. Наличие психологического инструментария и объективной интерпретации ответов.
21. Финальная оценка и получение оффера работником от компании.
22. Основные критерии отбора: квалификационные, объективные, внешние, психологические.
23. Ступени подбора персонала с учетом психологической компоненты.
24. Маркетинг персонала.
25. Привлечение и отбор персонала как часть кадровой политики.
26. Ресурсы привлечения персонала.
27. Профессиограмма.
28. Психодиагностика кадров – важная составляющая управления персоналом.
29. Использование одиночные методы и комплексные оценочные методики в психологическом анализе кадров.
30. Этапы организации диагностики.
31. Критерии оценки.
32. Способы получения и обработки данных оценки.
33. Виды методик для оценки кадров.
34. Другие методы оценки личностных качеств персонала.
35. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом.
36. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом.
37. Методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности.
38. Показатели эффективности управления сотрудниками.
39. Использование личных нужд подчиненного для роста его эффективности.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (экзамен)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Шкала оценивания (интервал баллов)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно	Студент знает только основной программный материал,

(3)	допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)