

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра общей психологии и психологии личности



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета гуманитарных и социальных наук

Н.Б. Шебаршова

(подпись, расшифровка подписи)

"17" января 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

«С.1.В.ДВ.11.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности»

Уровень высшего образования

СПЕЦИАЛИТЕТ

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код и наименование специальности)

Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Психолог

Форма обучения

Очная

Оренбург 2014

Рабочая программа дисциплины «С.1.В.ДВ.11.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности» /сост. Т.Н. Козловская - Оренбург: ОГУ, 2014

Рабочая программа предназначена студентам очной формы обучения по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

© Козловская Т.Н., 2014
© ОГУ, 2014

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине	6
4 Структура и содержание дисциплины.....	7
4.1 Структура дисциплины	7
4.2 Содержание разделов дисциплины	8
4.3 Лабораторные работы	10
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	11
5.1 Основная литература	11
5.2 Дополнительная литература	11
5.3 Периодические издания	11
5.4 Интернет-ресурсы	12
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	12
Лист согласования рабочей программы дисциплины	13
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 15 год набора.....	14
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 16 год набора.....	17

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины: практическая подготовка к эффективной профессиональной деятельности.

Задачи:

- подготовка студентов к работе с персоналом;
- создание программ развития субъектов профессиональной деятельности;
- построение межличностных и деловых отношений, к взаимодействию в профессиональной среде;
- разрешение профессиональных задач в целях повышения качества профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам (модулям) по выбору вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *С.1.Б.7 Право, С.1.Б.17 История психологии, С.1.Б.20 Психология личности, С.1.Б.21 Психодиагностика, С.1.Б.26 Психология труда, С.1.В.ОД.5 Психология риска и принятия решений, С.1.В.ОД.7 Практикум по психодиагностике, С.1.В.ОД.8 Методологические основы психологии личности*

Требования к входным результатам обучения, необходимым для освоения дисциплины

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
Знать: основные достижения, современные проблемы и тенденции развития психологии в ее взаимосвязи с другими науками Уметь: сопоставлять различные точки зрения, существующие в психологии по проблемным вопросам, проводить анализ психологических теорий, делать выбор и аргументировано излагать собственную точку зрения Владеть: навыками использования научной и библиографической литературы с целью изучения основ психологии	ОК-1 способностью понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы
Знать: Знать основной круг проблем, встречающихся в избранной сфере научной деятельности. Уметь: собирать, отбирать и использовать необходимые данные и эффективно применять количественные методы их анализа. Владеть: методами и процедурами проведения Психологических исследований и экспериментов, обработки и описания эмпирических данных	ОПК-1 способностью применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач
Знать: основные периодизации развития личности и содержательное наполнение его стадий. Уметь: определять основные параметры социализации личности и соотносить их с периодизацией ее развития. Владеть: навыками объяснения и прогнозирования кризисов и рисков развития личности в контексте той или иной теории личности.	ПК-2 способностью выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам
Знать – теоретические аспекты составления психологического портрета личности. Уметь – адекватно составлять психологический портрет личности в	ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
зависимости от особенностей профессиональной деятельности. Владеть – диагностическим материалам по отслеживанию изменений деятельности профессионала в рамках определенной деятельности в зависимости от разных психологических факторов.	рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
Знать – методы изучения профессиональной деятельности и взаимодействия специалиста с техническим устройством. Уметь – проводить психологический анализ конкретных видов труда Владеть – перспективными способами оптимизации рабочего места специалиста.	ПК-4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
Знать: основные периодизации развития личности и содержательное наполнение его стадий. Уметь: составить представление о возможностях и ограничениях личности. Владеть: навыками выявления основных параметров социализации личности и соотнесения.	ПК-5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач
Знать: методологические основы психологической диагностики психических свойств и состояний человека; общие и частные принципы психологической диагностики психических свойств и состояний человека; психодиагностические признаки психических свойств и состояний человека и их проявления при диагностике. Уметь: анализировать психические свойства и состояния человека по данным психодиагностического исследования. Владеть: навыками проведения психодиагностического исследования психических процессов, свойств и состояний	ПК-7 способностью изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию
Знать: стандартные наборы психодиагностических методик для различных ситуаций, контингента респондентов, целей. Уметь: отбирать и применять психодиагностические методики для диагностики психических свойств и состояний сотрудников в соответствии с целями, особенностями психодиагностической ситуации и контингентом сотрудников; организовывать и проводить психодиагностическое исследование; качественно анализировать данные, полученные в результате использования одной и/или нескольких психодиагностических методик. Владеть: навыками обобщения, систематизации и верификации с учетом особенностей целей, условий и контингента данных психодиагностического исследования .	ПК-8 способностью отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
Знать: современные подходы к изучению психологии риска и принятия решений в разных странах и направлениях психологического знания. Уметь: анализировать собственные психологические риски по отношению к профессиональной деятельности профессии психолог. Владеть: методическим материалом по стратегии поведения личности в условиях риска.	ПК-16 способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
	организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности
Знать: психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в различных областях практики. Уметь: составлять эмпирические классификации профессий. Владеть: методами анализа и оценки эргономических усилий специалистов по оптимизации профессиональной деятельности.	ПК-17 способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста
Знать: типологию рисков в служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов; основы принятия управленческих решений. Уметь: использовать полученные в психологических исследованиях данные о сотрудниках для оказания информационной поддержки в принятии решений. Владеть: диагностическими средствами измерения различных характеристик принятий решений в условиях риска.	ПК-18 способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

Постреквизиты дисциплины: *Отсутствуют*

3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
Знать: методы психологической экспертизы при проведении профессионального психологического отбора; методы изучения личности сотрудников ОВД и способы психологического воздействия на личный состав; методы психофизиологического исследования для выявления отрицательных мотивов поступления на службу, расстройств поведения, уточнения анкетных данных, возможных контактов с криминальными элементами или разведывательными службами зарубежных стран; особенности составления психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений, осуществление различных видов психологических экспертиз. Уметь: проводить психологическую экспертизу при проведении	ПК-4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
профессионального психологического отбора; анализировать и интерпретировать результаты психодиагностических исследований при изучении личности сотрудников ОВД; осуществлять социально-психологические методы; распознавать преступное поведение; использовать психодиагностический инструментарий для постэкспедиционного обследования; организовывать и осуществлять реабилитационные мероприятия для сотрудников, получивших психические травмы; выявлять отрицательные мотивы поступления на службу, расстройства поведения, возможные контакты с криминальными элементами или разведывательными службами зарубежных стран с помощью психофизиологического исследования; Владеть: навыками организации и проведения мероприятий направленных на определение индивидуально-психологических особенностей и состояний сотрудников при приеме на службу, после выполнения различных профессиональных задач; навыками прогнозирования профессионального и социального поведения сотрудников; навыками психоконсультативной и психокоррекционной работы; навыками оценки степени социально-психологической адаптации сотрудников и навыками организации мероприятий для ее улучшения	

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	9 семестр	всего
Общая трудоёмкость	180	180
Контактная работа:	53,25	53,25
Лекции (Л)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	34	34
Консультации	1	1
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к лабораторным занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	126,75	126,75
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	экзамен	

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Теоретические основы оценки персонала		4		12	40
2	Технологии оценки персонала		14		22	88
	Итого:	180	18		34	128
	Всего:	180	18		34	128

4.2 Содержание разделов дисциплины

1 Теоретические основы оценки персонала

1.1 Основные элементы оценки персонала

Основные понятия и термины. Конкурентоспособность российских компаний. Субъект, объект и средства как основные элементы оценки. Оценка персонала как система. Субъекты оценки персонала. Роль кадровой службы. Персонал как объект оценки. Профессионально значимые качества как предмет оценки. Компетенции персонала как объект оценки. Компетенции и компетентность. Средства оценки персонала. Классификация средств оценки. Принципы оценки. Типичные ошибки оценки. Субъективность оценки. Способы уменьшения субъективности в оценке. Понятия и виды эталонов. Эталон и критерий. Качества и критерии. Критерии оценки как система. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев оценки.

Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различная способность оценки. Понятия шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможность и ограничения. Шкалы наименований. Порядковые шкалы. Шкалы интервалов и шкалы отношений. Абсолютная шкала. Требования к выбору шкал персонала.

1.2 Проектирование программ оценки персонала.

Связь оценки и исследовательской задачи. Особенности построения оценочных программ. Актуальность (необходимость) и цели оценки. Объект, предмет и методы оценки. Методология, методы и методики исследования. Гипотезы в процессе оценки. Виды гипотез. Проверка гипотез. Основные результаты процесса оценки. Выводы и заключения. Особенности описания процесса и результатов оценки. Анализ результатов и рекомендации.

1.3 Методы оценки персонала

Виды собеседования. Методы собеседования: британский, немецкий, американский, китайский. Этапы подготовки и проведения кадрового интервью. Регистрация данных собеседования. Технологии собеседования и кадрового интервью. Факторы, влияющие на эффективность проведения оценочного собеседования. Общая характеристика анкетного опроса. Технологии подготовки и обработки анкет в кадровой работе.

Понятие бесконтактной оценки. Биографические и графологические методы оценки. Анализ документов в процессе оценки. Основные виды документов. Карьерограмма как оценочная информация. Контент-анализ. Письменная работа как специфический вид документа в процессе оценки. Применение математических методов в процессе бесконтактной оценки. Метод попарного сравнения. Метод шкальных оценок. Методика 360 градусов: сущность и модификации метода. Формы применения в оценке деятельности, в оценке личности.

Контент-анализ. Письменная работа как специфический вид документа в процессе оценки.

Методы психодиагностики. Классификации методов психодиагностики. Основные виды психологических тестов. Личностные опросники. Проективные методики. Компьютерные тесты, их возможности и ограничения. Создание и использование психологических тестов. Проверка тестов на валидность и надежность. Корреляция и экстраполяция результатов психологического тестирования. Этические нормы психодиагностики. Требования к разработчикам тестов. Требования к пользователям тестов.

*

Наблюдение как метод оценки персонала. Организация наблюдения. Фиксация/регистрация процесса и результатов наблюдения. Наблюдение и наблюдательность. Феномены субъективности наблюдения. Тренинг наблюдательности.

Сущность экспертных оценок. Подбор экспертов. Требования к экспертам. Виды методов экспертной оценки. Групповое обсуждение, (фокус-группа), письменный обзор, метод Дельфи как основные экспертные методы оценки. Преимущества экспертных оценок. Недостатки метода.

Сущность игровых методов. Игровые упражнения и ситуационное моделирование. Деловые интерактивные игры в процессе оценки, их особенности и возможности применения. Наблюдение и оценка в ходе игрового взаимодействия. Подготовка наблюдателей. Фиксация процесса и результатов игры. Влияние факторов условности на результаты наблюдения. Диагностические игровые комплексы (ДИК).

Эксперимент как метод оценки персонала. История использования эксперимента в менеджменте. Гипотезы и способы их доказательства в управлении персоналом.

1.4. Представление, анализ и использование оценочной информации

Обработка оценочной информации. Основные показатели статистики (дисперсия, эксцесс, асимметричность, стандартное отклонение, стандартная ошибка, уровень надежности). Эконометрические методы обработки оценочной информации (регрессионный анализ, детерминационный анализ). Описательная и математическая статистика. Параметрические и непараметрические методы обработки данных. Корреляционный анализ.

Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки. Виды заключений. Характеристика. Социально-психологический портрет. Социально-психологическая характеристика.

Хранение персональной оценочной информации. Положение о порядке хранения и предоставления оценочной кадровой информации. Использование информационных технологий в оценке персонала.

2. Технологии оценки персонала

2.1. Технологии найма, отбора и конкурса

Подходы к организации и проведению конкурсов. Виды конкурсного отбора (выборы, подбор, отбор). Оценочные программы при конкурсном отборе. Этапы и алгоритм оценки при отборе. Субъекты оценки при конкурсном отборе. Подготовка специалистов по оценке.

Технологии оценки и отбора государственных служащих (отечественный и зарубежный опыт). Оценка при конкурсе документов. Оценка при проведении конкурса-испытания. Сравнительный анализ. Нормативные правовые ограничения на проведение конкурсного отбора. Ресурсные и временные ограничения. Этические ограничения.

Оценка потенциальных и актуализированных способностей кандидатов в резерв. Кадровый резерв как команда руководителя. Разработка программы оценки. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, состоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения при назначении на вышестоящую должность.

Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом, связь с оценкой. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров в системе государственной службы.

2.2. Технологии оценки деятельности

Деятельность как процесс. Основные виды деятельности в организации. Способы описания деятельности. Структурированная, формализованная деятельность. Особенности оценки сложной, слабоструктурированной деятельности. Моделирование деятельности как основа оценки. Определение критериев оценки деятельности. Процесс и результаты деятельности. Прямые и косвенные показатели оценки деятельности. Цели и задачи как ключевые моменты оценки деятельности. Оценка количественных показателей. Оценка качества работы. Оценка эффективности деятельности. Грейдирование как способ оценки деятельности. Оценка деятельности в системе MBO и KPI. Компетентностный подход в оценке деятельности.

Аттестация и оценка деятельности. Зарождение и развитие аттестационных процедур. Типы аттестационных процедур. Особенности аттестации государственных служащих. Федеральное законодательство об аттестации. Функции по подготовке и проведению аттестации. Элементы аттестации. Этапы аттестации.

Аттестация в системе государственной службы. Анализ нормативных правовых документов по аттестации (Положение об аттестации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, отзыв руководителя, график аттестации, аттестационный лист и пр.). Инструктивно-методическое обеспечение аттестации. Социально-психологическое сопровождение аттестации.

2.3 Технология центра оценки.

Виды центров оценки: центр оценки и развития, центр самопознания, центр стратегической оценки персонала

Технологии интегральной, комплексной оценки персонала. Оценочные процедуры и программы. Центры оценки как современная оценочная технология. Зарождение и развитие центров оценки. Основные принципы центра оценки. Преимущества и ограничения центров оценки. Основные этапы центров оценки. Анализ деятельности как основа программ центра оценки. Разработка программ центра оценки. Система критериев и методов оценки в центре оценки. Разработка компетентностной модели для центра оценки.

2.4. Оценка в развитии персонала

Карьерный потенциал персонала. Уровень развития персонала. Оценка потенциала персонала.

Критерии оценки качества развития персонала. Эталоны и показатели оценки в управлении карьерой. Оценка биографических данных и карьерограмм. Методика определения потребности в развитии персонала. Специфика проведения оценки результатов развития персонала. Модели оценки эффективности обучающих программ.

2.5. Оценка в работе с кадровым резервом

Назначение и виды кадрового резерва. Перспективный и текущий резерв организации. Оценка кадрового резерва как опережающая (перспективная) технология. Этапы формирования и подготовки резерва кадров. Оценка потенциальных и актуализированных способностей кандидатов в резерв. Кадровый резерв как команда руководителя. Разработка программы оценки. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, состоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения, при назначении на вышестоящую должность.

Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом, связь с оценкой. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров в системе государственной службы.

4.3 Лабораторные работы

№ ЛР	№ раздела	Наименование лабораторных работ	Кол-во часов
1,2	1	Проектирование программ оценки персонала.	4
3,4	1	Методы оценки персонала	4
5,6	1	Представление, анализ и использование оценочной информации	4
7,8	2	Технологии найма, отбора и конкурса	4
9,10	2	Технологии оценки деятельности	4
11,12	2	Технология центра оценки.	4
13,14	2	Оценка в развитии персонала	4
15-17	2	Оценка в работе с кадровым резервом	6
		Итого:	34

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

- 1 Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика [Текст]: учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. - 2-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 384 с., 2010
- 2 Виноградов А. П. Система оценки персонала в организации. - М.: Лаборатория книги, 2011.- 126с. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=142245
- 3 Захарова Т. И., Стюрина Д. Е. Оценка персонала: учебно-практическое пособие. - М.: Евразийский открытый институт, 2011. -167с. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90967
- 4 Ридецкая О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности: хрестоматия.- М.: Издательский центр ЕАОИ, 2012. - 806 с. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=117870
- 5 Сухих А.В., Корытченкова Н.И. Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности: учебное пособие/ А.В.Сухих, Н.И.Корытченкова Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013: - 290с. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=278933&sr=1

5.2 Дополнительная литература

- 1 Лобачев З. Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики[Электронный ресурс] / Лобачев З. Д. - Лаборатория книги, 2010. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89719>
- 2 Непомнящая, Н. И. Психодиагностика личности [Текст] : теория и практика: учебное пособие для вузов / Н. И. Непомнящая. - М. : Владос, 2001. - 192 с. - ISBN 5-691-00479-4.
- 3 Коссов, Б. Б. Личность: Теория, диагностика и развитие [Текст] : учеб.-метод. пособие для вузов / Б. Б. Коссов. - М. : Акад. проект, 2000. - 240 с. : с табл. - (Gaudeamus) - ISBN 5-8291-0091-6.
- 4 Москвин, В. А. Диагностика уровней интеллектуального развития [Текст] : метод. указания по применению методики "Прогрессивные матрицы" Равена / В. А. Москвин. - Оренбург : ОГУ, 2003. - 16 с.
- 6 Носс, И. Н. Психодиагностика [Текст] : учебник для бакалавров / И. Н. Носс. - Москва : Юрайт, 2011. - 439 с.
- 5 Собчик, Л. Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений [Текст] : практ. рук. / Л. Н. Собчик. - СПб. : Речь, 2003. - 96 с. - (Практикум по психодиагностике) - ISBN 5-9268-0074-9.
- 6 Прохоров А. О. Методики диагностики и измерения психических состояний личности: учебное пособие [Электронный ресурс] / Прохоров А. О. - ПЕР СЭ, 2004. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233277>
- 7 Костина, Л. М. Методы диагностики тревожности [Текст] / Л. М. Костина. - СПб. : Речь, 2002. - 198 с. - (Практикум по психодиагностике) - ISBN 5-9268-0124-9.

5.3 периодические издания

1. Вопросы психологии: журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2010-2015.
2. Психология : реферативный журнал: вып. свод. тома. - М. :ВИНиТИ, 2010-2014.
3. Управление развитием персонала: журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2013-2015.
4. Кадровый менеджмент : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2013-2015.
5. Менеджмент в России и за рубежом : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2013-2015.

5.4 Интернет-ресурсы

1. СОЮЗ ПСИХОДИАГНОСТИКИ: Психологический центр «ПсиХРОН», Лаборатория Психодиагностики ЮУрГУ, Кафедра Психодиагностики и консультирования ЮУрГУ, Центр сертификации НОЦ «Психодиагностика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psytest4u.ru>
2. Энциклопедия психодиагностики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psy.lab.info>
3. Лаборатория «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ht.ru>.
4. Иматон. Комплексное обеспечение психологической практики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://imaton.com>.
5. ТЕСТотека [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://testoteka.narod.ru>.
6. Психологическая лаборатория [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vch.narod.ru>.
7. ВСЕ ТЕСТЫ.ru. Все профессиональные психологические тесты. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vsetesti.ru>.
8. Адалин: Психологический центр [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://adalin.mospsy.ru>.
9. Psychology.ru. Психология на русском языке. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.psychology.ru>.
10. Psihologu.info. Энциклопедия школьного психолога. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.psihologu.info>.
11. P-PROFILE. Программный комплекс психологического тестирования. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.p-profile.ru>.
12. Практический психолог. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.practic.childpsy.ru>. Зарубежные
13. Psychometric Expert [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychometrica.ru>.

6 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекций необходима аудитория, оснащенная следующими техническими средствами обучения:

1. Ноутбук.
2. Экран.
3. Мультимедиа-проектор
4. Компьютеры.

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

код и наименование

Специализация: Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов

Дисциплина: С.1.В.ДВ.11.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности

Форма обучения: очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Год набора 2014

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности

наименование кафедры

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Ответственный исполнитель, заведующий кафедрой

Кафедра общей психологии и психологии личности Л.В. Зубова

наименование кафедры

подпись

расшифровка подписи

Исполнители:

доцент

должность

подпись

Т.Н. Козловская

расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

код наименование

личная подпись

расшифровка подписи

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки

личная подпись

расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

В.М. Иванова

личная подпись

расшифровка подписи

Рабочая программа зарегистрирована в ОИОТ ЦИТ

Начальник отдела информационных образовательных технологий ЦИТ

Е.В. Дырдина

личная подпись

расшифровка подписи

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины
«С.1.В.ДВ.7.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности» на 2015 год набора

Внесенные изменения на 2015 год набора

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета гуманитарных и социальных наук
 Н.Б. ШЕБАРШОВА

 (подпись, расшифровка подписи)

“ 17 ” _____ января 2017 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Пререквизиты дисциплины: *С.1.Б.8 Право, С.1.Б.18 История психологии, С.1.Б.21 Психология личности, С.1.Б.22 Психодиагностика, С.1.Б.27 Психология труда, С.1.В.ОД.1 Методологические основы психологии личности*

Требования к входным результатам обучения, необходимым для освоения дисциплины

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
Знать: профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (Уметь: выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета ; Владеть: навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.	ОК-4 способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
Знать: базовую профессионально-ориентированную лексику (объем не менее 4000 лексических единиц); основы делового языка по специальности; основные структуры и функции языка, необходимые для овладения устными и письменными формами профессионального общения на иностранном языке в повседневных ситуациях; правила написания писем, факсов, электронных сообщений, заполнения документов, связанных с профессией, на английском языке; технику перевода профессионально- ориентированных текстов. Уметь: читать профессионально направленные тексты с максимальным извлечением необходимой информации из прочитанного; переводить со словарем профессионально-ориентированные тексты; говорить на темы повседневной тематики в ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью; писать деловые письма, факсы, электронные сообщения, заполнять документы, связанные с профессией. Владеть: необходимым и достаточным уровнем иноязычной коммуникативной компетенции для решения социально- коммуникативных задач в различных областях бытовой, культурной, профессиональной деятельности при общении с зарубежными партнерами, а также для дальнейшего	ОК-11 способностью к деловому общению, профессиональной коммуникации на одном из иностранных языков

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
самообразования	
Знать: характеристики психических процессов, психических свойств и состояний человека, их проявления в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества; Уметь: формировать установки в отношении гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающим миром, продуктивного преодоления профессиональных и жизненных трудностей; Владеть: методами исследования и оптимизации эффективности деятельности коллектива; навыками формирования гуманистической системы ценностей;	ПК-10 способностью разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром

Постреквизиты дисциплины: *С.2.Б.П.2 Преддипломная практика*

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	9 семестр	всего
Общая трудоёмкость	180	180
Контактная работа:	69,25	69,25
Лекции (Л)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	50	50
Консультации	1	1
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к лабораторным занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	110,75	110,75
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	экзамен	

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Теоретические основы оценки персонала	56	4		12	40
2	Технологии оценки персонала	124	14		38	72
	Итого:	180	18		50	112
	Всего:	180	18		50	112

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

- 1 Анцупов А. Я. , Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие.-М.: Юнити-Дана, 2015. – 39с. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118137
- 2 Базаркина И.Н., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А. Психодиагностика. Практикум по психодиагностике: учебно-методический комплекс/ Под общей редакцией Д.А. Донцова М.: Человек, 2014. – 224с. [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=298268&sr=1
- 3 Касимова Э.Г Психодиагностика: учебное пособие/ Э.Г. Касимова. Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. – 155. . [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272482&sr=1
- 4 Черная Е.Б. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие/ Е.Б.Черная. Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 262с. . [Электронный ресурс] Университетская библиотека Onlain. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=363454&sr=1

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры общей психологии и психологии личности

(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий отделом комплектования Научной библиотеки ОГУ

личная подпись

расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

В.М. Иванова

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Начальник отдела информационных образовательных технологий ЦИТ

Е.В. Дырдина

личная подпись

расшифровка подписи

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины
«С.1.В.ДВ.7.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности» на 2016 год набора

Внесенные изменения на 2016 год набора

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета гуманитарных и социальных наук

Н.Б. ШЕБАРШОВА

(подпись, расшифровка подписи)

“ 17 ” января 2017 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

Без изменений

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры общей психологии и психологии личности

(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный по качеству факультета

В.М. Иванова

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Начальник отдела информационных образовательных технологий ЦИТ

Е.В. Дырдина

личная подпись

расшифровка подписи

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

код и наименование

Специализация: Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов

Дисциплина: С.1.В.ДВ.11.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности

Форма обучения: очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Год набора 2014

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности

наименование кафедры

протокол № 7 от "20" 01 2014 г.

Ответственный исполнитель, заведующий кафедрой

Кафедра общей психологии и психологии личности

наименование кафедры

подпись

Л.В. Зубова

расшифровка подписи

Исполнители:

доцент

должность

Т.Н. Козловская

подпись

Т.Н. Козловская

расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

код наименование

личная подпись

расшифровка подписи

Зубова Л.В.

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки

личная подпись

расшифровка подписи

И.М. Тришак

Уполномоченный по качеству факультета

личная подпись

расшифровка подписи

В.М. Иванова

Рабочая программа зарегистрирована в ОИОТ ЦИТ

Начальник отдела информационных образовательных технологий ЦИТ

Е.В. Дырдина

личная подпись

расшифровка подписи