Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра общей психологии и психологии личности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

*«Б.1.В.ОД.9 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной
деятельности»*

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология личности

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Тип образовательной программы

Программа академического бакалавриата

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Год набора 2017

1182289

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности
наименование кафедры

протокол № 8 от 13 " 02 2017.

Заведующий кафедрой

Кафедра общей психологии и психологии личности Л.В. Зубова
наименование кафедры подпись расшифровка подписи

Исполнители:

доцент Т.Н. Козловская
должность подпись расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по направлению подготовки

37.03.01 Психология Л.В. Зубова
код наименование личная подпись расшифровка подписи

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки

Н.Н. Грицай
личная подпись расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

В.М. Иванова
личная подпись расшифровка подписи

№ регистрации 44124

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 обязательным дисциплинам (модулям) вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *Б.1.В.ОД.8 Практикум по психодиагностике*

Постреквизиты дисциплины: *Б.2.Б.П.3 Преддипломная практика*

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
<p>Знать: стандартные наборы психодиагностических методик для различных ситуаций, контингента респондентов, целей</p> <p>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</p> <p>Владеть: навыками обобщения, систематизации и верификации с учетом особенностей целей, условий и контингента данных психодиагностического исследования</p>	ПК-2 способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией
<p>Знать: основные подходы, ориентированные на оказание индивиду, группе психологической помощи; психологические методики и технологии, ориентированные на оказание индивиду, группе, психологической помощи</p> <p>Уметь: разрабатывать программы, ориентированные на оказание индивиду, группе, психологической помощи; применять психологические методики и технологии, ориентированные на оказание индивиду, группе, организации психологической помощи</p> <p>Владеть: методиками и технологиями, ориентированными на оказание индивиду, группе психологической помощи .</p>	ПК-3 способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	7 семестр	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	34,25	34,25
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	16	16
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: - самостоятельное изучение разделов: 1.3 Методы оценки персонала 1.4. Представление, анализ и использование оценочной информации - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	73,75	73,75
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	диф. зач.	

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Роль оценки персонала в системе управления персоналом	8	2	-		6
2	Методы оценки персонала	14	2	2		10
3	Проектирование программ оценки персонала	14	2	2		10
4	Технологии найма, отбора и конкурса	14	2	2		10
5	Технологии оценки деятельности	14	2	2		10
6	Оценка в развитии персонала	22	4	4		14
7	Оценка в работе с кадровым резервом	22	4	4		14
	Итого:	108	18	16		74
	Всего:	108	18	16		74

4.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Роль оценки персонала в системе управления персоналом.

Основные понятия и термины. Конкурентоспособность

Место оценки персонала в управлении персоналом организации. Основные понятия и термины. История развития методов оценки. Преимущества оценки персонала. 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.

Тема 2. Методы оценки персонала

Основные требования к системам оценки. Виды оценки персонала на разных этапах работы сотрудника в компании. Аттестация. Управление по целям (УПЦ). Управление результативностью (УР). Метод «360 градусов». Ассесмент-центр (групповой и индивидуальный). Ошибки и трудности при внедрении системы 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.

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.

Тема 3. 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.

Процедура оценки. Характеристика этапов оценки персонала. Внедрение системы оценки. **Структура оценочных форм.** Структура оценочных форм метода. Управление результативностью (УР) – Performance management (PM). Структура модульного социотеста. **Оценочная шкала.** Виды шкал. Выбор количества баллов. Общая оценка сотрудника. Способы повышения объективности и сравнимости оценок. **Оценочное интервью.** План интервью. Методические рекомендации для руководителя и для сотрудника (оцениваемого). **Связь системы оценки с материальной и нематериальной мотивацией персонала.** Связь оценки персонала с компенсациями и льготами. Связь оценки персонала с системой нематериальной мотивации. Связь оценки персонала с системой обучения и развития. Связь оценки персонала с системой профессионального и карьерного роста. **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.

Тема 4 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.

Тема 5 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. Грейдинг как способ оценки деятельности. Оценка деятельности в системе МВО и КРІ. 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.

Тема 6 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.

Тема 7 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. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом, связь с оценкой.

4.3 Лабораторные работы

№ ЛР	№ раздела	Наименование лабораторных работ	Кол-во часов
1	2	Методы оценки персонала	2
2	3	Проектирование программ оценки персонала	2
3	4	Технологии найма, отбора и конкурса	2
4	5	Технологии оценки деятельности	2

№ ЛР	№ раздела	Наименование лабораторных работ	Кол-во часов
5,6	6	Оценка в развитии персонала	4
7,8	7	Оценка в работе с кадровым резервом	4
		Итого:	16

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1 Захарова, Т.И. Оценка персонала : учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 167 с. - ISBN 978-5-374-00508-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967>

2 Ридецкая, О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О.Г. Ридецкая. - Москва : Издательский центр ЕАОИ, 2012. - 806 с. - ISBN 978-5-374-00573-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870>

3 [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

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 Носс, И. Н. Психодиагностика [Текст] : учебник для бакалавров / И. Н. Носс. - Москва : Юрайт, 2011. - 439 с.(11)

3 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. (5)

4 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>

5 Костина, Л. М. Методы диагностики тревожности [Текст] / Л. М. Костина. - СПб. : Речь, 2002. - 198 с. - (Практикум по психодиагностике) - ISBN 5-9268-0124-9.(5)

5.3 Периодические издания

1. Вопросы психологии: журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2010-2015.
2. Психология : реферативный журнал: вып. свод. тома. - М. : ВИНТИ, 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

<http://info.psytest.ru/> - "Союз психодиагностики"
<http://www.psy.lab.info> - " Энциклопедия психодиагностики"
<http://vsetesti.ru> - ВСЕ ТЕСТЫ.ru.
<https://www.coursera.org/> - «Coursera»;
<https://openedu.ru/> - «Открытое образование»;

5.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Операционная система Microsoft Windows
2. Пакет настольных приложений Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, OneNote, Outlook, Publisher, Access)
3. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Компания Консультант Плюс. – Электрон. дан. – Москва, [1992–2017]. – Режим доступа : в локальной сети ОГУ \\filesver1\!CONSULT\cons.exe
4. Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. - Москва, [1990–2017]. – Режим доступа <\\filesver1\GarantClient\garant.exe> в локальной сети ОГУ.
5. Законодательство России [Электронный ресурс] : информационно-правовая система. – Режим доступа : <http://pravo.fso.gov.ru/ips/>, в локальной сети ОГУ.

6 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитории оснащены комплектами ученической мебели, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения лабораторных занятий используется компьютерный класс оснащенный персональными компьютерами с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ОГУ

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой подключенной к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ОГУ.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине;
- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.