

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра общей психологии и психологии личности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

«Б.1.В.ДВ.7.2 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

Заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности

наименование кафедры

протокол № 6 от " " 22.01/2016.

Заведующий кафедрой

Кафедра общей психологии и психологии личности

наименование кафедры

Л.В. Зубова

подпись

расшифровка подписи

Исполнители:

доцент

должность

подпись

Т.Н.Козловская

расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по направлению подготовки

37.03.01 Психология

код наименование

личная подпись

расшифровка подписи

Л.В. Зубова

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки

личная подпись

Н.Н. Грицай

расшифровка подписи

Уполномоченный по качеству факультета

личная подпись

В.М. Иванова

расшифровка подписи

© Козловская Т.Н., 2016

© ОГУ, 2016

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: *Б.1.Б.12 Общая психология, Б.1.Б.15 Психологическое исследование*

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: риски асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации. Уметь: разрабатывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц. Владеть: способами реализации программ, направленных на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	ПК-1 способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности
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-2 способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией
Знать: основные подходы, ориентированные на оказание индивиду, группе психологической помощи; психологические методики и технологии, ориентированные на оказание индивиду, группе, психологической помощи Уметь: разрабатывать программы, ориентированные на оказание	ПК-3 способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
индивиду, группе, психологической помощи; применять психологические методики и технологии, ориентированные на оказание индивиду, группе, организации психологической помощи Владеть: методиками и технологиями, ориентированными на оказание индивиду, группе психологической помощи .	психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

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

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	6 семестр	всего
Общая трудоёмкость	180	180
Контактная работа:	22,25	22,25
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: - <i>самостоятельное изучение разделов:</i> 1.3 Методы оценки персонала 1.4. Представление, анализ и использование оценочной информации - <i>самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий;</i> - <i>подготовка к практическим занятиям;</i> - <i>подготовка к рубежному контролю и т.п.)</i>	157,75	157,75
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	зачет	

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Теоретические основы оценки персонала	14	4	-	-	10
2	Технологии оценки персонала	166	-	18	-	148
	Итого:	180	4	18	-	158
	Всего:	180	4	18	-	158

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 этало-

нов. 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 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
	2	Технологии оценки персонала	
1,2	2	Проектирование программ оценки персонала.	4
3	2	Представление, анализ и использование оценочной информации	2
4,5	2	Технологии найма, отбора и конкурса	4
6	2	Технологии оценки деятельности	2
7	2	Технология центра оценки	2
8	2	Оценка в развитии персонала	2
9	2	Оценка в работе с кадровым резервом	2
		Итого:	18

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. [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
2. [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

5.2 Дополнительная литература

1. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика [Текст]: учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук.- 2-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Питер, 2010, 2012. - 384 с.
2. Малкина-Пых, И.Г. Справочник практического психолога [Текст] / И. Г. Малкина-Пых. - М. : Эксмо, 2005. - 784 с.
3. 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>
3. 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.(6)
4. 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.(10)

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 - <http://www.pytest4u.ru>
2. Энциклопедия психодиагностики - <http://www.psy.lab.info>
3. Лаборатория «Гуманитарные технологии» - <http://www.ht.ru>.
4. ТЕСТотека - <http://testoteka.narod.ru>.
5. Психологическая лаборатория - <http://vch.narod.ru>.
6. ВСЕ ТЕСТЫ.ru. Все профессиональные психологические тесты. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vsetesti.ru>.
7. Psychology.ru. Психология на русском языке - <http://www.psychology.ru>.
8. Psihologu.info. Энциклопедия школьного психолога - <http://www.psihologu.info>.

9. P-PROFILE. Программный комплекс психологического тестирования - <http://www.p-profile.ru>.

10. Практический психолог - <http://www.practic.childpsy.ru>

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, [1992–2016]. – Режим доступа : в локальной сети ОГУ \\fileserv1\!CONSULT\cons.exe

4. Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. - Москва, [1990–2016]. – Режим доступа <\\fileserv1\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 лекционного типа, 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.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено 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.