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.5 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 2019

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности
наименование кафедры

протокол № 5 от "17" 01 2019 г.

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*

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
личная подпись *расшифровка подписи*

№ регистрации _____

© Козловская Т.Н., 2019
© ОГУ, 2019

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;
- формирование профессионально-значимых компетенций.

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.4 Практикум по психодиагностике, Б.1.В.ОД.7 Диагностика и коррекция познавательного развития личности, Б.1.В.ОД.10 Теории личности в современной психологии*

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
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 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 .	ПК-3 способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий
Знать: особенности образовательной среды при работе с кадровым резервом; современные методы активных и интерактивных методов обучения и инновационные технологии. **Уметь:** проектировать и реализовывать программу развития кадрового резерва **Владеть:** навыками оценки, проектирования учебно-воспитательного	ПК-10 способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
процесса в работе с кадровым резервом	кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	8 семестр	всего
Общая трудоёмкость	**108**	**108**
Контактная работа:	**48,25**	**48,25**
Лекции (Л)	12	12
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,25	0,25
Самостоятельная работа: *- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий;* *- подготовка к практическим занятиям;* *- подготовка к рубежному контролю)*	**59,75**	**59,75**
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	**диф. зач.**	

Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Теоретические основы оценки персонала	34	6	8		20
2	Технологии оценки персонала	74	6	28		40
	Итого:	108	12	36		60
	Всего:	108	12	36		60

4.2 Содержание разделов дисциплины

1Теоретические 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. Критерии оценки как система. Общие требования к критериям оценки. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев 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.

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 опенки. Биографические и графологические методы оценки. Анализ документов в процессе оценки. Основные виды документов. Карьерограмма как оценочная информация. Контент-анализ. Письменная работы 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.

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 развития персонала. Специфика проведения оценки результатов развития персонала. Модели оценки эффективности обучающих программ.

2.5. Оценка в работе с кадровым резервом и современные методы развития кадрового резерва

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 и развития. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, со-

стоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения, при назначении на вышестоящую должность.

Нормативные правовые документы по организации работы с резервом, связь с оценкой. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров.

.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1		Основные элементы оценки персонала	2
2		Проектирование программ оценки персонала	2
3		Методы оценки персонала	2
4		Представление, анализ и использование оценочной информации	2
5,6		Технологии оценки персонала	4
7,8		Проектирование программ оценки персонала.	4
9,10		Технологии найма, отбора и конкурса	4
11,12		Технологии оценки деятельности	4
13,14		Технология центра оценки	4
15,16		Оценка в развитии персонала	4
17,18		Оценка в работе с кадровым резервом и современные методы развития кадрового резерва	4
		Итого:	36

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", 2016 -2018
2. Психологический журнал : журнал. - М. : Академиздатцентр "Наука" РАН, 2016-2018
3 Кадровая служба и управление персоналом предприятия : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2016 -2018.
4 Справочник по управлению персоналом : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2016 - 2018.
5 Управление развитием персонала: журнал. - М.: Агентство "Роспечать", 2016-2018.
6 Менеджмент в России и за рубежом : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2017 - 2018.

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, [1992–2019]. – Режим доступа : в локальной сети ОГУ \\fileserver1\!CONSULT\cons.exe
4 Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. - Москва, [1990–2019]. – Режим доступа \\fileserver1\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 заянтий 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 подключеной 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.