Минобрнауки России

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

Кафедра общей психологии и психологии личности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

«Б1.Д.В.Э.7.2 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)/специализации образовательной программы)

Квалификация
Психолог

Форма обучения
Очная

Год набора 2022

Рабочая программа дисциплины «*Б1.Д.В.Э.7.2 Комплексная оценка персонала различных категорий в профессиональной деятельности*» рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

Кафедра общей психологии и психологии личности
наименование кафедры

протокол № 9 от "09" 02 2022 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 специальности
37.05.02 Психология служебной деятельности
код наименование *личная подпись* *расшифровка подписи*

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки
Н.Н. Бигалиева
личная подпись *расшифровка подписи*

Уполномоченный по качеству факультета
Е.Ф. Томина
личная подпись *расшифровка подписи*

№ регистрации 143171

© Козловская Т.Н., 2022
© ОГУ, 2022

2

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 дисциплинам (модулям) по выбору вариативной части блока Д «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *Б1.Д.Б.10 Тайм-менеджмент, Б1.Д.Б.24 Психодиагностика, Б1.Д.Б.33 Психология кадрового менеджмента, Б1.Д.Б.40 Профессиональная этика и этикет, Б1.Д.В.2 Социальная психология, Б1.Д.В.7 Практикум по психодиагностике*

Постреквизиты дисциплины: *Отсутствуют*

3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код и наименование формируемых компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК*-9 Способен реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп	ПК*-9-В-1 Обладает знаниями психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп ПК*-9-В-2 Осуществляет оценку личностного роста, здоровья индивидов и групп ПК*-9-В-3 Реализовывает психологические методики и технологии, ориентированные на личностных рост, охрану здоровья индивидов и групп	**Знать:** основные психологические ресурсы личности; психологические возможности, обуславливающие эффективное выполнение профессиональной деятельности; методику психодиагностического обследования личности и групп; технологии, ориентированные на личностный рост, здоровье индивидов и групп **Уметь:** выявлять осуществлять психодиагностику, составлять психодиагностическое заключение; **Владеть:** приемами диагностики психологического потенциала личности,

Код и наименование формируемых компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
		навыками применения психотехник, необходимых для оптимизации психологических возможностей личности, навыками психологической подготовки сотрудников для решения конкретных профессиональных задач.
ПК*-10 Способен разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих	ПК*-10-В-1 Разрабатывает программы психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих ПК*-10-В-2 Организовывает и осуществляет общую, специальную и целевую психологическую подготовку специалистов ПК*-10-В-3 Критически оценивает психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих	**Знать:** содержание и методы осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих; основные закономерности организации общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих **Уметь**: разрабатывать программы общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих; отбирать методы и техники для осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих **Владеть**: навыками организации и осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих; навыками отбора методов и техник для осуществления общей, специальной и целевой

Код и наименование формируемых компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
		психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	8 семестр	всего
Общая трудоёмкость	**144**	**144**
Контактная работа:	**52,25**	**52,25**
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	34	34
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;* *-индивидуально-творческие задания;* *- подготовка к рубежному контролю.)*	**91,75**	**91,75**
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	**зачет**	

Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Роль оценки персонала в системе управления персоналом	10	2	2		6
2	Методы оценки персонала	16	2	2		12
3	Проектирование программ оценки персонала	16	2	2		12
4	Технологии найма, отбора и конкурса	18	2	4		12
5	Технологии оценки деятельности	20	2	6		12
6	Оценка в развитии персонала	20	2	6		12
7	Оценка в работе с кадровым резервом	20	2	6		12
8	Программы психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих	24	4	6		14
	Итого:	144	18	34		92
	Всего:	144	18	34		92

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 работы 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.

Репертуарное интервью. Метод репертуарных решеток. Подготовка к проведению, методика проведения. Анализ результатов репертуарного интервью.

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) – Perfomance 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, ассиметричность, 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. 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.

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 развития 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.

Тема 8 Программы психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих

Обучение как фактор профессионального развития. Организация обучения. Анализ потребности в обучении. Цели обучения. Разработка программ обучения. Этапы разработки системы обучения персонала и критерии её эффективности. Виды, формы и методы обучения. Оценка эффективности обучения. Условия эффективного обучения.

4.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Роль оценки персонала в системе управления персоналом	2
2	2	Методы оценки персонала	2
3	3	Проектирование программ оценки персонала	2
4-5	4	Технологии найма, отбора и конкурса	4
6-8	5	Технологии оценки деятельности	6
9-11	6	Оценка в развитии персонала	6
12-14	7	Оценка в работе с кадровым резервом	6
15-17	8	Программы психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих	6
		Итого:	34

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1 Захарова, Т. И. Оценка персонала: учебно-практическое пособие : учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 167 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967 (дата обращения: 07.03.2022). – ISBN 978-5-374-00508-0. – Текст : электронный.

2 Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. – Москва : Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870 (дата обращения: 07.03.2022). – ISBN 978-5-374-00573-8. – Текст : электронный.

3 Сухих, А. В. Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности : учебное пособие : [16+] / А. В. Сухих, Н. И. Корытченкова ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. – 290 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278933 (дата обращения: 07.03.2022). – Библиогр.: с. 223-224. – ISBN 978-5-8353-1563-5. – Текст : электронный.

4 Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. : табл. – (Бакалавр. Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932 (дата обращения: 07.03.2022). – Библиогр.: с. 252-258. – ISBN 978-5-907003-87-3. – Текст : электронный.

5.2 Дополнительная литература

5 Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 391 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137 (дата обращения: 07.03.2022). – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.

6 Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 161 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173 (дата обращения: 07.03.2022). – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст : электронный.

5.3 Периодические издания

1. Вопросы психологии: журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2010-2022.
2. Психология : реферативный журнал: вып. свод.тома. - М. :ВИНиТИ, 2010-2022.
3. Управление развитием персонала: журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2013-2022.
4. Кадровый менеджмент : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2013-2022.
5. Менеджмент в России и за рубежом : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2013-2022.

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, [1992–2022]. – Режим доступа : в локальной сети ОГУ \\fileserver1\!CONSULT\cons.exe

4 Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. - Москва, [1990–2022]. – 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.