

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические технологии подбора персонала в организации

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии и философии

Образовательная программа
37.04.01 Психология

Профиль подготовки
Организационная психология

Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: **вариативная**

Махачкала 2019

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора персонала в организации» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

от «23» сентября 2015г. №1043.

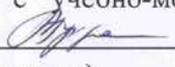
Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Казиева Н.Н. 
к.п.с.н., доцент; Муталимова А.М., к.п.с.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019 г.,
протокол № 10

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28.06.2019 г., протокол № 10

Председатель  Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «22» 06 2019г. 

(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора персонала в организации» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

от «23» сентября 2015г. №1043.

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Казиева Н.Н., к.пс.н., доцент; Муталимова А.М., к.пс.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 21.06.2019 г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28.06.2019 г., протокол № 10

Председатель _____ Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «____» _____ 20__ г. _____
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии подбора персонала в организации» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с основными методами и методиками оценки персонала, их возможностями и ограничениями.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК – 2, ПК – 5, ПК- 6.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, контрольной работы и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия				Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе				
	Контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС, в том числе зачет	
	Всего	из них			
Лекции		Практические занятия			
В	72	4	12	56	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Психологические технологии подбора персонала в организации» являются:

- определить необходимость и целесообразность проведения оценки персонала;
- получить представление о психологических технологиях оценки и подбора персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Психологические технологии подбора персонала в организации» является дисциплиной вариативной части образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Современные персонал-технологии;
- Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- Организационное консультирование;
- Психологические технологии управления карьерой в организации;
- Производственная практика;
- Преддипломная практика.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-2	готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знает: способ модифицирования, адаптации существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий. Владеет: навыками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий
ПК-5	готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и	Знает: основные процедуры диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Умеет: проводить диагностику, экспертизу и

	патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Владеет: навыками диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
ПК-6	способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Знает: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека Умеет: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Владеет: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия		
1	Оценка персонала как инструмент управления организацией	В	1	2		4	работа с лит.
2	Технологии оценки персонала организации	В	1	2		4	групповое задание
3	Технология профессиографического	В	2	2		2	реферат

	анализа работы (должности)						
4	Контактные методы в отборе кандидатов и оценка их эффективности				4	2	
5	Технологии проведения интервью при отборе кандидатов				4	2	
6	Методики оценки персонала				4	4	групповая работа
	ИТОГО:36			6	12	18	зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Семестр В.

Тема 1. Оценка персонала как инструмент управления организацией

Основные понятия оценки и отбора персонала (аттестация, ассесмент) Необходимость введения на предприятии (организации) оценки персонала.

Пять целей проведения оценки персонала:

- I. Аудит трудовых ресурсов.
 - II. Мотивирование персонала.
 - III. Создание резерва выдвижения.
 - IV. Определение потребностей в обучении персонала.
 - V. Сокращение персонала.
- Стоимость оценки персонала.

Тема 2. Технологии оценки персонала организации

Выбор метода оценки персонала. Определение методов оценки персонала. Показатели оценки: Результаты работы и достижения. Квалификацию, знания и умения, компетенции. Поведение на работе: вовлечённость, мотивация, отношения с окружающими и др. Удовлетворённость работой оцениваемого сотрудника его "внутренними" и "внешними" клиентами. Контингент, выбираемый для оценки. Кто будет выступать в качестве оценщиков? Технология аудита трудовых ресурсов. Технология управления по целям (Management by objectives) Ключевые показатели эффективности (Key Productivity Indicators (KPI) Технология экспертных оценок

Тема 3. Технология профессиографического анализа работы (должности)

Рабочее место: понятие, виды, требования к организации. Методы, стадии процедуры анализа рабочего места. Спецификация рабочего места: понятие, цели задачи оценки. Понятия профессии, специальности и должности. Психологическая классификация профессий и специальностей. Профессиографический анализ деятельности: цели, задачи и виды профессиографии. Профессиограмма. Психограмма. Методы профессиографии рабочего места. Разработка и обоснование профессионально-психологических требований к специалистам.

Темы практических занятий

Тема 4. Контактные методы в отборе кандидатов и оценка их эффективности

1. Собеседование (интервью): понятие, виды, этапы проведения.
2. Типы вопросов и их использование в собеседовании: биографические, функциональные, экспертные, проективные методы, метод критических случаев, моделирование рабочих ситуаций, стресс-интервью.

3. Способы оценки невербального поведения на отборочном собеседовании.
4. Профессиональные испытания и их виды. Центры оценки (assessment center): понятие, виды и содержание деятельности.

Тема 5. Технологии проведения интервью при отборе кандидатов

1. Технологии установления контакта с кандидатом в процессе собеседования.
2. Структурированное интервью: понятие, содержание, методы подготовки и технология проведения.
3. Ситуационное (case) интервью: понятие, содержание вопросов, технология проведения, методы оценки результатов.
4. Проективное интервью: понятие, содержание вопросов, технология проведения, методы оценки результатов.
5. Панельное интервью: понятие, особенности проведения.
6. Метапрограммное интервью: понятие, характеристика речевых шаблонов (метапрограмм), технология проведения.
7. Вербальные и невербальные индикаторы лжи: понятие, методы выявления и оценки.

Тема 6. Методики оценки персонала

1. Принципы оценки работы персонала: соответствие показателей характеру выполняемой работы; сравнимость показателей; отражение показателями возможностей работника; соответствие показателей интересам предприятия; репрезентативность интервалов времени; анализ динамики показателей; учёт влияния внешних факторов.
2. Оценка знаний, квалификации и компетенций работников.
3. Методики оценки деловых и личных качеств работников.
4. Использование стандартизированного оценочного листа, текстовой характеристики

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В качестве самостоятельной работы студентам предлагается подготовить реферат. Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы. Реферат дает возможность не только убедиться в уровне знаний студентов по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность студентов к научно-исследовательской работе. Рефераты могут быть представлены на конкурс НИРС университета или для участия в студенческих конференциях.

Темы индивидуальных заданий:

1. Обеспечение эффективности оценки персонала.
2. Критерии эффективности: целесообразность, результативность, эффективность по затратам.
3. Отсутствие эффективности. Пути достижения эффективности.
4. Алгоритм планирования оценки персонала.
5. Личностные опросники: классификация, формы вопросов и представления результатов.
6. Многофакторные личностные опросники. кандидатов
7. Личностные опросники и теории личности.

8. Профессиональный психологический отбор: принципы, методы и технология подбора методик.

Темы, выносимые на самостоятельную проработку:

1. Ценностно-смысловая сфера личности: понятие, методы оценки.
2. Психоэмоциональные состояния: понятие, методы прогнозирования.
3. Профессиональный психологический отбор: принципы и методы формирования итогового заключения.
4. Отбор персонала: предпосылки, определяющие целесообразность использования модели компетенций.
5. Компетентностный подход при отборе персонала: методы оценки, форма представления результатов.
6. Отечественный опыт отбора персонала по компетенциям.
7. Положение об оценке персонала организации: предназначение, структура, технология оценки.
8. Управленческие решения по итогам регулярной оценки.

Темы рефератов и докладов.

1. Психологическое изучение человека как субъекта профессиональной деятельности.
2. Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности.
3. Взаимосоответствие человека и его работы.
4. Устойчивость и изменчивость индивидуального стиля деятельности.
5. Мотивация в сложных и опасных профессиях.
6. Страх, профессиональные неврозы и методы их профилактики.
7. Эмоциональная устойчивость как фактор профотбора.
9. Проблемы и методы психологического изучения профессий.
10. Психодиагностические методы в изучении профессий.
11. Лидерство, как качество, учитывающееся при психологическом анализе претендента.
12. Методические приемы профессионального психологического отбора.
13. Человек как субъект профессиональной деятельности.
14. Диагностика уровня профессиональной готовности человека.
15. Формирование и развитие человека как субъекта труда.
16. Классификация профессий, психологические принципы её построения.
17. Психологические проблемы формирования профессиональных кадров.
18. Профессиональный опыт, квалификация, умения, навыки, знания.
19. Принципы и методы оценки уровня профессиональной квалификации, профессиональных достижении.
20. Профессиональная диагностика.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

- 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код и формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Процедура освоения
ПК-2 готовность модифицировать, адаптировать существующие и	Знает: способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных	Устный опрос, письменный опрос

<p>создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	<p>технологий Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий. Владеет: навыками модификации, адаптации существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий</p>	
<p>ПК-5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>	<p>Знает: основные процедуры диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Умеет: проводить диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Владеет: навыками диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p>	<p>Индивидуальная работа</p>
<p>ПК-6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека</p>	<p>Знает: процедуры создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека Умеет: создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека. Владеет: навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос</p>

7.2. Типовые контрольные задания

Вопросы для итогового контроля.

1. Профессиографический анализ деятельности: цели, задачи и виды профессиографии.
2. Профессиональный отбор: понятие, характеристика видов отбора.
3. Специфика отбора кадров на государственную службу.
4. Рекрутмент: понятие, классификация и содержание работы.
5. Бесконтактные методы оценки кандидатов при отборе, их характеристика.
6. Собеседование (интервью): понятие, виды, этапы проведения.
7. Структурированное интервью: понятие, содержание, методы подготовки и технология проведения.
8. Ситуационное (case) интервью: понятие, содержание вопросов, технология проведения, методы оценки результатов.
9. Проективное интервью: понятие, содержание вопросов, технология проведения, методы оценки результатов.
10. Центры оценки (assessment center): понятие, виды и содержание деятельности.
11. Профессионально-психологический отбор: понятие, сущность, цели и задачи.
12. Психодиагностика: методологические основы, область применения, классификация методов, особенности оценки.
13. Психодиагностический процесс: этапы сбор, переработки и интерпретации и принятия решения.
14. Профессиональный психологический отбор: принципы, методы и технология подбора методик.
15. Профессиональный психологический отбор: принципы и методы формирования итогового заключения.
16. Профессиональные компетенции: понятие, методы оценки.
17. Лидерские и управленческие компетенции: понятие, характеристика.
18. Технология использования модели компетенций при отборе и оценке персонала.
19. Эффективные приемы оценки и отбора кандидатов.
20. Формирование рынка для рекрутеров.
21. Правила составления резюме.
22. Технологии подбора персонала.
23. Проблема безопасности при отборе кандидатов.
24. Этика кадрового бизнеса.
25. Технология проведения переговоров и поведение участников на интервью.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение индивидуальное заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 50 баллов,
- письменная контрольная работа - 50 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Вяличев, М.В. Профорентация и профессиональный отбор персонала / М.В. Вяличев. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 68 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88647> (17.11.2018).
2. Емельяненко, М.Т. Методы подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу / М.Т. Емельяненко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 70 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87391> (17.11.2018).
3. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 129 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279762> (17.11.2018).
4. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С.В. Иванова; ред. М. Савиной. - 12-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 269 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229801> (17.11.2018).

б) дополнительная литература:

1. Бабковская, В.Н. Розничный персонал от А до Я / В.Н. Бабковская. - 2-е изд. - Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. - 352 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444426> (17.11.2018).
2. Блинов А.О. Управленческое консультирование. М: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013.
3. Дивин, И.Ю. Как удвоить прибыль своей компании: корпоративные продажи / И.Ю. Дивин. - Москва: Владос, 2017. - 193 с.: (Экономика и предпринимательство). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486087> (17.11.2018).
4. Захарова, Т.И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие / Т.И. Захарова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 312 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960> (17.11.2018).
5. Иванова, С.В. Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство / С.В. Иванова ; ред. М. Савиной. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 155 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=269976>(17.11.2018).
6. Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное пособие / Ю.А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 202 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070> (17.11.2018).
7. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва: Издательский дом «Дело», 2011. - 124 с.: (Образовательные инновации). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274> (17.11.2018).
8. Погодина, Г.В. Обязательный курс профессионала кадровой работы: Для начинающего HR-специалиста / Г.В. Погодина. - Новосибирск: Сибирское университетское

издательство, 2009. - 384 с. - (Кадровик). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57311> (17.11.2018).

9. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей [Текст]: научное издание / В. Е. Хруцкий. М.: Финансы и статистика, 2009.
10. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 288 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164> (17.11.2018).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. <http://www.scopus.com/> - Реферативная база данных Scopus
10. <http://search.proquest.com/> - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Психологические технологии подбора персонала в организации», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.