

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические технологии подбора и оценки 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, очно-заочная

Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений

Махачкала 2021

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» от **29.07.2020 г. № 841.**

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии,

Омарова М.К., к.пс.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,
протокол № 10

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета психологии и философии
от **28. 06. 2021г.**, протокол № 10

Председатель  Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «09» 07 2021 г.

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений, 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 со знанием, которое используется в психологии для теоретической и методологической подготовки организационных психологов для проведения аттестации персонала, позволяет студентам освоить существующие и научиться разрабатывать свои методы отбора самых эффективных работников.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональными – ОПК-4, профессиональных – ПК – 3; 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, теста и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетных единицы, в том числе в 72 академических часах по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:							
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен	
		всего	из них					
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации	
2	72	56	28		28	16		зачёт

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:							
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен	
		всего	из них					
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации	
2	72	24	12		12	48		зачёт

1. Цели освоения дисциплины

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

- формирование теоретических и методологических знаний у организационных психологов для проведения аттестации персонала;
- освоение существующих и навыки разработки своих методов отбора наиболее эффективных работников организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений, образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- современные персонал-технологии;
- методы психической саморегуляции в труде.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- психология профессиогенеза: стадии профессионального становления;
- психологические технологии подбора персонала в организации;
- психологические технологии управления карьерой в организации.

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

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК – 4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, от-	ИОПК – 4.1. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов	Знает методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик, Умеет использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерениях аттитюдов, Владеет приемами оценки психометрических характеристик методик.	Устный и письменный опрос

четы по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ИОПК – 4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь	Знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений Умеет составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики Владеет приемами обратной связи по итогам диагностики	
ПК-3. Способен осуществлять разработку и реализовывать психопрофилактические и психокоррекционные программы, направленные на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, применять технологии набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии	ПК-3.1. Осуществляет разработку и реализацию психопрофилактических и психокоррекционных программ, направленных на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов ПК-3.2. Осуществляет психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов ПК-3.3. Применяет технологии набора, отбор и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии	Знает: методологические принципы разработки психопрофилактических и психокоррекционных программ оказания психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов; Умеет: осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов в их профессиональной деятельности; Владеет: технологиями грамотного набора, отбора, расстановки кадров, а также навыками проведения аттестации кадрового состава организации и супервизии	Устный и письменный опрос
ПК-6. Способен осуществлять разработку и реализацию программ по	ПК-6.1 Осуществляет разработку программ по оценке развития персонала организации	Знает: методологические принципы разработки профессиональных программ по оценке развития персонала организации Умеет: осуществлять анализ научной литературы по	Круглый стол

оценке развития персонала		проблеме оценки персонала предприятия Владеет: приёмами разработки и реализации качественных программ по оценке персонала организации	
	ПК-6.2 Реализует программы по оценке персонала предприятия, компании	Знает: методологические принципы реализации профессиональных программ по оценке развития персонала организации Умеет: осуществлять анализ научной литературы по проблеме развития персонала предприятия Владеет: приёмами разработки и реализации качественных программ по развитию персонала организации	

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

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

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятель- ную работу сту- дентов и трудо- емкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успевае- мости и промежу- точной аттестации
			Лекции	Практиче- ские занятия		
	Модуль 1. Подбор персонала: задачи и методы оценки личности					
1	Методология подбора и оценки персонала	2	2	4	1	работа с литера- турой
2	Система оценки в управ- лении персоналом	2	2	2	2	работа с литера- турой
3	Современные методы подбора персонала	2	4	2	2	групповое зада- ние
4	Анализ будущей деятель- ности кандидата	2	2	4	1	опрос
5	Критерии эффективности	2	4	2	2	опрос

	подбора персонала					
	Итого модуль 1		14	14	8	
	Модуль 2. Психотехнологии подбора и оценки персонала в организации					
6	Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики организации	2	2	2	2	доклад
7	Ассесмент-центр в организации	2	2	2	2	реферат
8	Подбор методов и планирование ассесмент-центра	2	4	2	1	тест
9	Состав процедур ассесмент-центра	2	2	4	2	доклад
10	Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра	2	4	4	1	дискуссия
	Итого модуль 2		14	14	8	
	ИТОГО:72		28	28	16	зачет

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятель- ную работу сту- дентов и трудо- емкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успевае- мости и промежу- точной аттестации
			Лекции	Практиче- ские занятия		
	Модуль 1. Подбор персонала: задачи и методы оценки личности					
1	Методология подбора и оценки персонала	2	1	1	4	работа с литера- турой
2	Система оценки в управ- лении персоналом	2	1	1	6	работа с литера- турой
3	Современные методы подбора персонала	2	2	2	4	работа с литера- турой
4	Анализ будущей деятель- ности кандидата	2	1	1	4	групповое зада- ние
5	Критерии эффективности подбора персонала	2	1	1	6	опрос
	Итого модуль 1		6	6	24	
	Модуль 2. Психотехнологии подбора и оценки персонала в организации					
6	Разработка профиля ком- петенций для различных должностей с учетом спе- цифики организации	2	1	1	4	доклад

7	Ассесмент-центр в организации	2	1	2	6	реферат
8	Подбор методов и планирование ассесмент-центра	2	1	1	4	тест
9	Состав процедур ассесмент-центра	2	1	1	4	доклад
10	Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра	2	2	1	6	дискуссия
	Итого модуль 2		6	6	24	
	ИТОГО:72		12	12	48	зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Подбор персонала: задачи и методы оценки личности

Тема 1. Методология подбора и оценки персонала

Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала. Политика компании в области подбора персонала. Основные этапы подбора персонала. Маркетинговый подход к подбору персонала. Теория поколений и её практическое применение в процессе подбора персонала. Этические аспекты подбора и оценки персонала.

Тема 2. Система оценки в управлении персоналом

Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом. Цели и задачи оценки. Виды оценки. Оценка как персонал-технология. Примеры построения системы оценки персонала. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля. Оценка персонала и система мотивации.

Тема 3. Современные методы подбора и оценки персонала

Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии). Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников). Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля). Критерии эффективности оценки персонала.

Тема 4. Анализ будущей деятельности кандидата

Цель анализа деятельности кандидата. Процедура профессиографического анализа. Понятия должности и профессии. Работа с квалификационным справочником должностей. Методы изучения профессии. Разработка опросника для проведения анализа деятельности. Факторы, влияющие на возникновение ошибок при проведении профессиографического анализа. Понятие психограммы. Проблемы при составлении психограммы. Эмпирический подход при составлении психограммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.

Тема 5. Критерии эффективности подбора персонала

Экономическая эффективность, результативная эффективность, выполнение планов по набору персонала. Компетентность новых работников. Своевременность заполнения вакансий. Исполнение бюджета. Показатели текучести кадров. Соотношение роста затрат на поиск и подбор к росту прибыли. Соответствие уровня квалификации работника профессиональным обязанностям. Ответственность за набор персонала и его этапы в фирмах и корпорациях различного уровня.

Модуль 2. Психотехнологии подбора и оценки персонала в организации

Тема 6. Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики организации

Технология эффективного создания профиля должности. Задачи, решаемые при помощи профиля должности: подбор кадров, оценка персонала, обучение персонала, зона ответственности работника, система оплаты. Виды составления профиля должности: ситуативный, методический. План разработки профиля должности. Методы определения компетенций для профиля должности. Грейдинг компетенций.

Тема 7. Ассесмент-центр в организации

Понятие ассесмент-центра. Краткая история развития метода ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра. Характеристика ассесмент-центра. Примеры оцениваемых характеристик. Подготовка и проведение аттестации. Методы и критерии оценки при аттестации персонала. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии.

Тема 8. Подбор методов и планирование ассесмент-центра

Программа подбора методов. Создание плана проведения ассесмент-центра. Разработка бланка экспертной оценки профессионально важных качеств. Наблюдатели в ассесмент-центре. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.

Тема 9. Состав процедур ассесмент-центра

Структура ассесмент центра. Деловая игра. Групповая дискуссия, парные ролевые игры, индивидуальные аналитические презентации, инбаскет как виды деловых игр, применяемых в ассесмент-центре. Интервью. Тесты и опросники. Моделирующие упражнения.

Тема 10. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра

Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Индивидуальные различия при оценке. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения. Написание пометок наблюдателей о поведении кандидатов.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Подбор персонала: задачи и методы оценки личности

Тема 1. Методология подбора и оценки персонала

1. Ключевые понятия системы подбора и оценки персонала.
2. Основные этапы подбора персонала.
3. Маркетинговый подход к подбору персонала.
4. Этические аспекты подбора и оценки персонала.

Тема 2. Система оценки в управлении персоналом

1. Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля.
2. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
3. Оценка как персонал-технология.
4. Оценка персонала и система мотивации.

Тема 3. Современные методы подбора и оценки персонала

1. Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии).
2. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
3. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).

Тема 4. Анализ будущей деятельности кандидата

1. Цель анализа деятельности кандидата.
2. Процедура профессиографического анализа.
3. Факторы, влияющие на возникновение ошибок при проведении профессиографического анализа.
4. Эмпирический подход при составлении психограммы.

Тема 5. Критерии эффективности подбора персонала

1. Экономическая эффективность
2. Результативная эффективность
3. Ответственность за набор персонала и его этапы в фирмах и корпорациях различного уровня.

Модуль 2. Психотехнологии подбора и оценки персонала в организации

Тема 6. Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики организации

1. Технология эффективного создания профиля должности.
2. Виды составления профиля должности: ситуативный, методический.
3. Методы определения компетенций для профиля должности.
4. Грейдинг компетенций.

Тема 7. Ассессмент-центр в организации

1. Понятие ассессмент-центра. Основные цели ассессмент-центра.
2. Подготовка и проведение аттестации.
3. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
4. Подготовка и проведение аттестации.
5. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
6. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии

Тема 8. Подбор методов и планирование ассесмент-центра

1. Методы подбора персонала.
2. Создание плана проведения ассесмент-центра.
3. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения.
4. Технология ассесмент-центра.
5. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.

Тема 9. Состав процедур ассесмент-центра

1. Структура ассесмент-центра.
2. Деловая игра.
3. Групповая дискуссия, парные ролевые игры, индивидуальные аналитические презентации, инбаскет как виды деловых игр, применяемых в ассесмент-центре.
4. Интервью. Тесты и опросники.
5. Моделирующие упражнения.

Тема 10. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра

1. Наблюдение в ассесмент-центре. Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.
2. Индивидуальные различия при оценке.
3. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра.
4. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра.
5. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра.
6. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения.

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 тренинги, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические рекомендации для студентов направления «Организационная психология» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой общей и социальной психологии
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Реферат	
4	Подготовка к текущему контролю	

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

7.1. Типовые контрольные задания

Темы докладов и рефератов

1. Оценка как персонал-технология.
2. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
3. Цели и задачи оценки. Виды оценки.
4. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля.
5. Оценка персонала и система мотивации
6. Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии).
7. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
8. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).
9. Критерии оценки.
10. Цель анализа деятельности кандидата.
11. Процедура профессиографического анализа.
12. Профессиографический анализ: факторы, влияющие на возникновение ошибок.
13. Понятие психограммы. Проблемы при составлении психограммы.
14. Эмпирический подход при составлении психограммы.
15. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.
16. Подготовка и проведение аттестации.
17. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
18. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии
19. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.
20. Методы подбора персонала.
21. Создание плана проведения ассесмент-центра.
22. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра.
23. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра.
24. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения

Вопросы для итогового контроля

1. Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля.
2. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
3. Оценка как персонал-технология. Цели и задачи оценки. Виды оценки.
4. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля.
5. Оценка персонала и система мотивации.
6. Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольных оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии).
7. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
8. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).
9. Критерии оценки.
10. Цель анализа деятельности кандидата.

11. Процедура профессиографического анализа.
12. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа.
13. Понятие психограммы. Проблемы при составлении психограммы.
14. Эмпирический подход при составлении психограммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.
15. Понятие ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра.
16. Подготовка и проведение аттестации.
17. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
18. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии.
19. Методы подбора персонала.
20. Создание плана проведения ассесмент-центра.
21. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения.
22. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.
23. Наблюдение в ассесмент-центре. Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.
24. Индивидуальные различия при оценке.
25. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра.
26. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра.
27. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра.
28. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения.
29. Задачи наблюдателей-оценщиков по обобщению оценок после процедур.
30. Разработка бланков оценки профессионально важных качеств кандидата. Подсчет интегральной оценки кандидата.
31. Правила формирования заключительных оценок.
32. Оценка эффективности процедуры оценки персонала.

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на

заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;

- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно;

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

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 домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

<http://edu.dgu.ru/course/view.php?id=3344¬ifyeditingon=1>

б) основная литература:

1. Вяличев, М.В. Профориентация 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> (17.08.2021).
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> (16.08.2021).

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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).

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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).
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> (16.08.2021).

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

Примеры описания разных видов наименований учебной литературы:

1) eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва, 1999 — . Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 16.08.2021). — Яз. рус., англ.

2) Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. — Махачкала, г. — Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. — URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 22.03.2018).

3) Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. — Махачкала, 2010 — Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>, свободный (дата обращения: 16.08.2021).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.

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.

Тестирование: решение итоговых тестовых заданий, с целью проверки усвоения знаний по курсу.

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 и оценки 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 аудиториях, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» составлена в 2017 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» уровень подготовки – магистратура от 23.09.2015г. №1043.

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

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры от 23. 03. 2017г., протокол № 8

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

на заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 28. 03. 2017г., протокол №8

Председатель  Омаров М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 30 » 03 2017г. 
(подпись)