

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 и оценки персонала в организации

Кафедра общей и социальной психологии

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 управления карьерой в организации» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура)

от «23» сентября 2015 г. №1043.

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

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры _____ от «21» 06.2019г., протокол № 10

Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.

(подпись)

на заседании Методической комиссии _____ факультета от «28» 06.2019г., протокол №10.

Председатель _____ Омарова М.К.

(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «28» _____ 06 2019г. _____

(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» составлена в 2019 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 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 и оценки 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 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-2, профессиональных – ПК – 2; 6; 12.

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 единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Се- местр	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			
А	72	4	12		56	зачет

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;
- освоить существующие и научиться разрабатывать свои методы отбора самых эффективных работников.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Психологические технологии подбора и оценки персонала в организации» входит в вариативную часть 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)

Код компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК - 2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает: особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Умеет: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеет: навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
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 – 6	способность 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.
ПК - 12	способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	Знает: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам. Умеет: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам. Владеет: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.

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		
Модуль 1. Подбор персонала: задачи и методы оценки личности							
1	Тема 1. Система оценки	А	1	2	2	10	работа с литера-

	в управлении персоналом						турой
2	Тема 2. Методы оценки персонала	A	1		2	10	работа с литературой
3	Анализ будущей деятельности кандидата	A	2		2	8	групповое задание
	Итого модуль 1			2	6	28	
Модуль 2. Разработка психотехнологий подбора и оценки персонала в организации							
4	Тема 1. Ассесмент-центр в организации	A	2	2	2	10	доклад
5	Тема 2. Подбор методов и планирование ассесмент-центра	A	3		2	10	реферат
6	Тема 3. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра	A	3		2	8	тест
	Итого модуль 2			2	6	28	
	ИТОГО:72			4	12	56	зачет

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

Семестр А.

Тема 1. 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 2. Методы 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 бальной оценки, метод свободной бальной оценки, система графического профиля). Критерии оценки.

Тема 3. 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 4. Ассесмент-центр в организации.

Понятие 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 атте-

станции. Решение аттестационной комиссии.

Тема 5. 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 6. 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.

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

Тема 1. Система оценки в управлении персоналом.

Темы выступлений и дискуссий:

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

Тематика рефератов, докладов:

1. Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом.
2. Оценка как персонал-технология. Цели и задачи оценки. Виды оценки.
3. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля.
4. Оценка персонала и система мотивации

Тема 2. Методы оценки персонала.

Темы выступлений и дискуссий:

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 бальной оценки, метод свободной бальной оценки, система графического профиля).

Тематика рефератов, докладов:

1. Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников).
2. Количественные методы (метод заданной балльной оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля).
3. Критерии оценки

Тема 3. Анализ будущей деятельности кандидата.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Цель анализа деятельности кандидата.
2. Процедура профессиографического анализа.
3. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа.

Тематика рефератов, докладов:

1. Профессиографический анализ: факторы, влияющие на возникновение ошибок.
2. Понятие психогаммы. Проблемы при составлении психогаммы.
3. Эмпирический подход при составлении психогаммы.
4. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.

Тема 4. Ассесмент-центр в организации.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Понятие ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра.
2. Подготовка и проведение аттестации.
3. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.

Тематика рефератов, докладов:

1. Подготовка и проведение аттестации.
2. Методы и критерии оценки при аттестации персонала.
3. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии

Тема 5. Подбор методов и планирование ассесмент-центра.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы подбора персонала.
2. Создание плана проведения ассесмент-центра.
3. Бланк экспертной оценки профессионально важных качеств: разработка и специфика применения

Темы выступлений:

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

Тематика рефератов, докладов:

1. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.

2. Методы подбора персонала.
3. Создание плана проведения ассесмент-центра.

Тема 6. Обучение наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра.

Темы выступлений и дискуссий:

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.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент-центра.
2. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра.
3. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения

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.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Код и формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Процедура освоения
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает: особенности руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Умеет: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Владеет: навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Устный опрос, письменный опрос
ПК-2 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-	Знает: способ модифицирования, адаптирования существующих и создание новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий Умеет: модифицировать, адаптировать суще-	Групповая дискуссия

исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	ствующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий Владеет: навыками модификации, адаптирования существующих и создания новых методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	
ПК-6 способность 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.	Индивидуальная работа
ПК-12 способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	Знает: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам. Умеет: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам. Владеет: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	

7.2. Типовые контрольные задания

Темы рефератов и докладов.

1. Функции и роли руководителя в организационной системе.
2. Принципы психологии менеджмента.
3. Развитие теории и практики управления в России.
4. Сравнительный анализ моделей американского и японского менеджмента. Специфика их использования в России.
5. Пути и возможности применения достижений зарубежного менеджмента в российских организациях.
6. Технологии формирования управленческих команд и рабочих групп.
7. Формальная организация: структура, современные тенденции динамики, ее роль в решении проблем социального управления.
8. Роль организационной культуры в повышении эффективности управления
9. Эффективность менеджмента: критерии, показатели, факторы.

10. Эффективный менеджер: сущность, характеристики и критерии; социально-психологический портрет.
11. Технология управления по результатам в практике менеджмента.
12. Социально-психологические проблемы управленческого воздействия. Стили управления.
13. Экономические стимулы и психологические основы мотивации эффективного труда.
14. Мотивация персонала в органах власти.
15. Эффективность внутриорганизационных коммуникаций.
16. Поведенческие аспекты контроля. Технологии контроля в менеджменте.
17. Социально-психологические факторы управленческих решений.
18. Самоменеджмент: система самооценки и воспитания качеств лидера.
19. Управленческое консультирование в инфраструктуре менеджмента: опыт, проблемы, перспективы.
20. Концепция развития управленческого потенциала в современном менеджменте.
21. Менеджмент «одной минуты» как эффективная технология управления.
22. Концепция «партнерства» в менеджменте.
23. Управление инновациями. Преодоление социально-психологических барьеров при инновациях.
24. Формирование инновационной среды.
25. Организационное поведение: виды, критерии, технологии формирования.
26. Типы социальных регуляторов в управлении организацией.
27. Этика современного менеджмента. Виды социальной ответственности.
28. Диагностика патологии и дисфункций управления в организации.
29. Социально-психологические проблемы делегирования полномочной ответственности.
30. Гендерные аспекты в управленческой деятельности.

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 бальной оценки, метод свободной бальной 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.

7.3. 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 лабораторных заданий – 30 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. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) 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> (17.11.2018).
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. 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 обра-

зовательного процесса по дисциплине.

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