

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский
государственный университет» (Новосибирский государственный университет, НГУ)

Институт психологии и медицины

Согласовано

Директор ИМП

Покровский А.Г.



«29» июня 20 17 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

направление подготовки: 37.03.01 Психология
направленность (профиль): организационная психология

Форма обучения: очная

Разработчик:

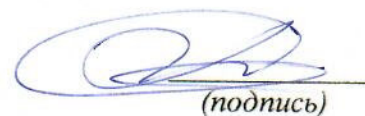
Ст.преподаватель Голубев А.М.



(подпись)

Руководитель программы:

к.псих.н. , доцент Первушина Ольга Николаевна



(подпись)

Новосибирск, 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
3. Трудоемкость дисциплины в Дифференцированный зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося	3
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
5. Перечень учебной литературы	4
6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся ..	6
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	6
8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	6
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	6
10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.....	7

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:		
	знать	уметь	владеть
ПК – 13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;	основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров, оценки персонала, типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации, способствующего оптимизации производственного процесса.	квалифицированно подбирать и применять методы и приемы оценки профессионально важных качеств, способностей, трудовой мотивации с целью отбора кадров и развития персонала, решения иных прикладных задач.	Навыками проведения оценки кандидатов и персонала с целью отбора, расстановки, ротации персонала, формирования кадрового резерва, разработки программ развития, стимулирования и мотивации персонала;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), изучение которых необходимо для освоения дисциплины
 Методы оценки персонала: Методы организационных исследований и диагностики,
 Математические методы в психологии

Дисциплины (практики), для изучения которых необходимо освоение дисциплины
 Методы оценки персонала: Отбор персонала.

3. Трудоемкость дисциплины в Дифференцированный зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Трудоемкость дисциплины – 3 з.е. (108 ч)

Форма промежуточной аттестации: 6 семестр – дифференцированный

Дифференцированный зачет

№	Вид деятельности	Семестр	
		6	
1	Лекции, ч	16	
2	Практические занятия, ч	16	
3	Лабораторные занятия, ч	-	
4	Занятия в контактной форме, ч, из них	34	
5	из них аудиторных занятий, ч	32	
6	в электронной форме, ч	-	
7	консультаций, час.		

8	промежуточная аттестация, ч	2	
9	Самостоятельная работа, час.	74	
10	Всего, ч	108	

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6 семестр Лекции (16 ч)

Наименование темы и их содержание	Объем, час
1. Оценка в системе управления персоналом.	1
2. Разработка описания деятельности и модели компетенций	2
3. Методы оценки	5
4. Виды оценок. Примеры процедур оценки	7
5. Аттестация персонала	1

Практические занятия (16 ч)

Содержание практического занятия	Объем, час
Практикум: Разработка процедуры оценки, проведение оценки	10
Семинар: Составление классификации методов оценки персонала;	4
Семинар (анализ кейса), Аттестация персонала	2

Самостоятельная работа студентов (74 ч)

Перечень занятий на СРС	Объем, час
Подготовка к практическим занятиям	30
Подготовка к диф. Дифференцированный зачету	12
Выполнение домашнего задания	32

5. Перечень учебной литературы

5.1 Основная литература

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 391 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.
2. Захарова, Т.И. Оценка персонала: учебно-практическое пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 167 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 978-5-374-00508-0. – Текст : электронный.
3. Капранова, М.В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М.В. Капранова, М.В. Бучацкая ; Технологический университет. –

- Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 161 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173> (дата обращения: 28.10.2020). – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст : электронный.
4. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие : [16+] / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дело, 2011. – 124 с. : ил. – (Образовательные инновации). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274> (дата обращения: 28.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7749-0581-2. – Текст : электронный.
5. Самраилова, Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 210 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382> (дата обращения: 28.10.2020). – Библиогр.: с. 195. – ISBN 978-5-4475-4814-8. – DOI 10.23681/428382. – Текст : электронный.

5.2 Дополнительная литература

6. Гуцыкова, С.В. Метод экспертных оценок. Теория и практика / С.В. Гуцыкова. – Москва : Институт психологии РАН, 2011. – 144 с. – (Методы психологии). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86272> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 978-5-9270-0209-2. – Текст : электронный.
7. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 28.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст : электронный.
8. Капранова, М.В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М.В. Капранова, М.В. Бучацкая ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 161 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173> (дата обращения: 28.10.2020). – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст : электронный.
9. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев ; ред. М.А. Холодная ; Российская Академия Наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2014. – 352 с. – (Фундаментальная психология – практике). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 978-5-9270-0295-5. – Текст : электронный.
10. Плеханов, А.Г. Управление персоналом : учебное пособие / А.Г. Плеханов, В.А. Плеханов. – Самара : Самарский государственный архитектурно-строительный университет, 2011. – 184 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144364> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 978-5-9585-0410-7. – Текст : электронный.
11. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 223 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711> (дата обращения: 28.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-1577-5. – DOI 10.23681/253711. – Текст : электронный.

12. Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; ред. П.Э. Шлендер. – Москва : Юнити, 2012. – 320 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 5-238-00909-7. – Текст : электронный.
13. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 561 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464> (дата обращения: 28.10.2020). – ISBN 5-238-00290-4. – Текст : электронный.

6. Перечень учебно-методических материалов по самостоятельной работе обучающихся

14. Методические рекомендации <https://fp.nsu.ru/studentu/metodicheskie-materialy/>

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

Взаимодействие обучающегося с преподавателем (синхронное и (или) асинхронное) осуществляется через личный кабинет студента в ЭИОС, электронную почту.

1. Журнал «Вопросы психологии» <http://www.voppsy.ru/>
2. Журнал «Организационная психология» <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

7.1 Современные профессиональные базы данных:

- Библиотека НГУ: ресурсы удалённого доступа.
- электронная информационно-образовательная среда НГУ (ЭИОС);
- образовательные интернет-порталы;
- информационно-телекоммуникационная сеть Интернет.

7.2. Информационные справочные системы

Не используются;

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень программного обеспечения

Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое лицензионное ПО Windows и MS Office.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для реализации дисциплины Методы оценки персонала используются специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся;

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду НГУ.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно «Порядку организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Новосибирском государственном университете».

10. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости:

Предусматриваются: фронтальная проверка, индивидуальные ответы; участие в практических заданиях; обсуждение анализа кейсов.

Промежуточная аттестация:

проводится в форме устного Дифференцированный зачета, к Дифференцированный зачету допускаются все студенты, посетившие как минимум пятьдесят процентов занятий и принимавших участие в практических заданиях. Оценка за промежуточную аттестацию учитывает результаты работы в ходе практических занятий.

Описание критериев и шкал оценивания индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине Методы оценки персонала

Таблица 10.2.1. Результаты обучения и оценочные средства

Код компетенции	Результат обучения по дисциплине	Оценочное средство
ПК - 13	основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров, оценки персонала, типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации, способствующего оптимизации производственного процесса.	Дифференцированный зачет
	Умение квалифицированно подбирать и применять методы и приемы оценки профессионально важных качеств, способностей, трудовой мотивации с целью отбора кадров и развития персонала, решения иных прикладных задач.	Дифференцированный зачет

	Навыками проведения оценки кандидатов и персонала с целью отбора, расстановки, ротации персонала, формирования кадрового резерва, разработки программ развития, стимулирования и мотивации персонала	Дифференцированный зачет
--	--	--------------------------

Таблица 10.2.2. Критерии и шкала оценивания результатов обучения

Критерии оценивания результатов обучения	Шкала оценивания
<p>Студент владеет теоретическим материалом на высоком уровне, не допускает ошибок в отчетах при представлении и анализе результатов исследования</p> <p>Дифференцированный зачет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – фундированность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники, – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – самостоятельность, осмысленность, структурированность, логичность и аргументированность изложения материала, – точность и корректность применения терминов и понятий, – наличие исчерпывающих ответов на дополнительные вопросы. <p>При изложении ответа на вопрос(ы) экзаменационного билета обучающийся мог допустить непринципиальные неточности.</p>	<i>Отлично</i>
<p>Студент владеет теоретическим материалом на достаточном уровне, не допускает существенных ошибок в отчетах при представлении и анализе результатов исследования</p> <p>Дифференцированный зачет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обоснованность теоретическим и фактическим материалом, подкрепленным ссылками на научную литературу и источники, – полнота понимания и изложения причинно-следственных связей, – самостоятельность, осмысленность, структурированность, логичность и аргументированность изложения материала, – точность и корректность применения терминов и понятий, – наличие полных ответов на дополнительные вопросы с возможным присутствием ошибок. 	<i>Хорошо</i>
<p>Дифференцированный зачет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретический и фактический материал в слабой степени подкреплен ссылками на научную литературу и источники, – частичное понимание и неполное изложение причинно-следственных связей, – самостоятельность и осмысленность в изложении материала, наличие ошибок в логике и аргументации, – корректность применения терминов и понятий, – наличие неполных и/или содержащих существенные ошибки ответов на дополнительные вопросы. 	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Студент не владеет теоретическим материалом (не может самостоятельно освоить материал), допускает грубые ошибки в отчетах при представлении и анализе результатов исследования.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

Дифференцированный зачет:

- фрагментарное и недостаточное представление теоретического и фактического материала, не подкрепленное ссылками на научную литературу и источники,
- непонимание причинно-следственных связей,
- отсутствие осмысленности, структурированности, логичности и аргументированности в изложении материала,
- грубые ошибки в применении терминов и понятий,
- отсутствие ответов на дополнительные вопросы.

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения***Перечень примерных контрольных вопросов для самостоятельной работы***

1. Анализ необходимости проведения оценки персонала (по результатам практического опыта работы участников в различных компаниях)
2. Комплексный подход к системе оценки персонала, выбор оптимальных методов оценки
3. Подготовка нормативной базы оценки персонала
4. Оценка персонала и этапы карьеры сотрудника
5. Анализ основных инструментов, применяемых на ключевых этапах «жизненного цикла» сотрудников компании
6. Выбор критериев оценки персонала (разработка модели компетенций)
7. Анализ типичных ошибок в процессе создания модели компетенций и изучение методов их преодоления
8. Формирование профиля компетенций под конкретные должности. Методы профилирования должностей
9. Применение профиля должности
10. Изучение техники «настройки профиля» в условиях существенных стратегических изменений
11. Технология проведения процедуры оценки персонала
12. Технология подготовки оценки персонала «с нуля», анализ типичных ошибок ее проведения
13. Методы снижения субъективного влияния экспертов на оценку сотрудников
14. Аттестация персонала как один из видов оценки. Отличие аттестации от оценки персонала.
15. Нормативная база оценки и аттестации
16. Сравнительный анализ аттестации и других методов оценки
17. Юридические аспекты применения различных методов оценки персонала
18. Технология создания нормативной базы оценки и аттестации

Образцы вопросов для подготовки к Дифференцированному зачету

1. Как создать модель компетенций на основе анализа работ?
2. Что представляет собой оценка персонала в современной организации. Место оценочных технологий в системе управления персоналом.
3. Какие основные функции организационного психолога в связи с подготовкой, проведением и использованием результатов оценки?
4. Какие существуют основные методы оценки персонала: их специфика, достоинства и ограничения?
5. Разработка индивидуального стиля деятельности по результатам оценки.

6. Использование методов психодиагностики при отборе кандидатов на работу.
7. Оценка управленческого потенциала при формировании кадрового резерва.
8. Использование метода Центра оценки при отборе руководителей.
9. Оценка как метод повышения уровня мотивации персонала.
10. Роль оценки в системе планирования карьеры работников.
11. Разработка системы аттестации персонала организации.
12. Оценка персонала при формировании команды (в системе управления проектами).
13. Оценка эффективности работы управленческого персонала.
14. Разработка системы стимулирования персонала с использованием оценки результатов труда.
15. Этические аспекты оценки.
16. Правовые аспекты организации и проведения аттестации.
17. Использование метода Центра оценки при приеме на работу.
18. Ошибки, возникающие в процессе оценки и пути их преодоления.
19. Нетрадиционные методы оценки персонала.
20. Оценка результатов обучения в организации.

Оценочные материалы по промежуточной аттестации (приложение), предназначенные для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном и электронном виде.

