МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности
Код и наименование направления подготовки/специальности

Психология менеджмента и организационное консультирование
Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *специалитет*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2025

Психология управления персоналом
Рабочая программа дисциплины

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры социальной психологии
№4 от 21.11.2024

Оглавление

1. Пояснительная записка 4
1.1 Цель и задачи дисциплины 4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций 4
1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы 5
2. Структура дисциплины 5
3. Содержание дисциплины 7
4. Образовательные технологии 8
5. Оценка планируемых результатов обучения 10
5.1 Система оценивания 10
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине 11
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине. 14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 17
6.1 Список источников и литературы 17
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» 18
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы 18
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 19
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 19
9. Методические материалы 21
9.1 Планы семинарских и практических занятий 21
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ 28
9.3 Иные материалы 28
Приложение 1. Аннотация дисциплины 29

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – сформировать основы знаний об организации, современных формах и технологиях отбора о обучения персонала и освоить базовые методы оценки персонала.
Задачи дисциплины:

- изучение организации процессов отбора оценки и обучения персонала ;
- формирование представление о целях и методах оценки персонала;
- изучение методов оценки личностно-деловых качеств, профессиональных компетенций и особенностей мотивации сотрудников в организации;
- изучение современных методов обучения и развития персонала;
- формирование навыков формулирования критериев и выбора методов эффективно решающих задачи оценки сотрудников в организации;
- формирование навыков составления и проведения интервью по компетенциям;
- изучение методологии формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной и организационной психологии.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	**Индикаторы компетенций** (код и наименование)	**Результаты обучения**
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определяет роль каждого участника в команде	*Знать:* основные принципы психодиагностики, применяемые при конструировании и проведении диагностических методик; психологические концепции обучения и развития, психологические закономерности обучения взрослых людей; этапы процесса подбора, методологию формирования критериев профессионального отбора, методы, применяемые при отборе, правила проведения оценочных процедур при проведении отбора.
ПК-2 Способен применять психологические подходы в менеджменте и маркетинге современных организаций	ПК-2.1 Знать основные подходы к администрированию бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	*Уметь:* применять закономерности и методы дифференциальной психологи, психологии личности, психологии мотивации, психологии развития, педагогики для решения практических задач отбора, оценки и обучения персонала; задачи психологического обеспечения служебной деятельности; выявлять ключевые критерии для психологического отбора лиц способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности, планировать и проводить оценочные процедуры, анализировать результаты и делать выводы о

		профпригодности на основе проведенных процедур отбора; формулировать требования организации и содержанию процессов отбора и обучения сотрудников с учетом специфики и служебной деятельности; *Владеть:* понятийным аппаратом применяемым в организационной психологии практике управления персонала для решения задач оценки, отбора и обучения сотрудников; технологиями составления и проведения оценочного интервью при отборе персонала, навыками составления опросников, тестовых заданий и кейсов для проведения отбора; методами анализа профессионально-психологический компетенций и профессиональных достижений руководителей и рядовых работников; методами консультирования, руководителей по результатам оценки сотрудников; методологией формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «психология управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Социальная психология», «Социально-психологический практикум», «Психология общения и разрешения конфликтов».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психология карьеры, Преддипломная практика, Практика по профилю профессиональной деятельности.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	**20**
9	Семинары/лабораторные работы	**22**
Всего:		**42**

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов). Контроль – 18ч.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Оценка персонала в организации как подсистема системы управления персоналом.	Оценка персонала в организации. Цели, виды, этапы, методы. Особенности коммуникация оценки в организации. Типичные психологические ошибки при оценке.
2	Организация отбора персонала.	Организация отбора персонала. Формулирование критериев отбора. Отбор и привлечение персонала, Источники, каналы подбора.. Этапы отбора, задачи каждого этапа.
3	Методы оценки на при отборе.	Методы оценки, используемые при отборе, сравнительная характеристика эффективности методов используемых при отборе персонала Понятие содержательной и критериальной валидности методов оценки.
4	Компетентностный подход и его применение при отборе. Оценочное интервью по компетенциям	Компетенции как критерии оценки при отборе. Техники проведения оценочного интервью, их возможности и ограничения. Установление психологического контакта, начало и завершение интервью. Типичные ошибки при поведении интервью.
5	Оценка результативности персонала.	Оценка персонала в текущей деятельности. Правила проведение встреч по оценке. Оценка результативности как часть системы управления эффективностью персонала.
6	Комплексная оценка персонала.	Цели, методы и процедуры комплексной оценки персонала. Навыки коммуникации, необходимые для проведения встреч по периодической оценке персонала.
7	Ассессмент центр как метод оценки персонала.	Цели и технологии ассессмент центра. Российский стандарт создания и проведения ассессмент центра. Алгоритм разработки ассессмент центра.
8	Нестандартные методы оценки	Цели, возможности и ограничения использования нестандартных методов оценки. Оценочные деловые игры, стратегические сессии, конференции, web@ssessment и др.
9	Организация обучения персонала- как подсистема управления персоналом.	Организация обучения персонала- как подсистема управления персоналом. Показатели эффективности подсистемы обучения персонала. Виды программ обучения. Принципы формирования программ обучения.
10	Основные методы обучения персонала в организации.	Основные методы обучения персонала в организации: их возможности и ограничения. Модульные программы, тренинги, дистанционное обучение, наставничество (менторинг и коучинг) Индивидуальные программы развития и обучения цели правила их составления.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: -участие в дискуссиях на практических занятиях (темы 1-10) - Творческое задание - контрольная работа (темы 1-10)	2 балла 5 баллов 6 баллов	20 баллов 10 баллов 30 балла
Промежуточная аттестация Комплексное итоговое занятие по дисциплине Зачет с оценкой		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	**Оценка по дисциплине**	**Критерии оценки результатов обучения по дисциплине**
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

Требования и методика оценки выполнения **контрольных работ**

Контрольные работы состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. 50% заданий предполагает несколько вариантов ответов, которые предлагаются студентам на выбор. В заданиях может быть от 0 до всех правильных ответов. 50% заданий открытые вопросы. Время заполнения - около 25-30 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в соответствующих графах таблицы выбрать или запасть правильные ответы.

Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность 80 – 100% решенных заданий	**6 баллов**
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов	**4-5 балла**

недостаточны, но рассуждения верны 65 – 79 % решенных заданий	
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности 50 – 64 % решенных заданий	**2-3 балла**
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности менее 50% решенных заданий	**1 балл**

.

Требования и методика оценки **участия в дискуссиях на практических занятиях**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.
  или
  Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

Требования и методика оценки **доклада.**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 8-9 баллов.

- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Работа оформлена в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 6-7 баллов.
- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 3-5 баллов
- студент не понял смысл и содержание темы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению – 0 баллов.

Требования и методика оценки **участия в дискуссиях на семинарах**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.
  или
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).
При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:
- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:
- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.

Примерный перечень вопросов к экзамену по всему курсу

1. Оценка персонала в организации: цели и задачи. Виды оценки.
2. Основные шаги и этапы процесса привлечения и отбора персонала.

3. Формальные и содержательные критерии оценки персонала при подборе персонала.
4. Набор и оценка персонала на основании модели компетенций и Профиля успеха.
5. Методы оценки при подборе персонала используемые в организациях, их возможности и ограничения.
6. Правила проведения оценочного интервью. Типичные ошибки при проведении оценочного интервью.
7. Техники проведения оценочного интервью по компетенциям.
8. Возможности и ограничения тестирования как метода оценки персонала.
9. Обеспечение содержательной и критериальной валидности методов оценки персонала.
10. Сравнительная характеристика методов оценки.
11. Ассессмент центр как метод оценки персонала
12. Оценка результативности в организации.
13. Комплексная оценка персонала.
14. Аттестация и оценка персонала. Сходства и различия.
15. Нестандартные методы оценки персонала.
16. Понятия «обучение», «корпоративное обучение персонала», «развитие персонала». Взаимосвязь понятий «развитие персонала организации», «карьера», «служебно-профессиональное продвижение», «развитие профессионального потенциала».
17. Роль обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации
18. Оценка потребностей организации в обучении и развитии персонала.
19. Формы обучения и развития персонала в организации.
20. Принципы составления модульных программ обучения сотрудников.
21. Типы и виды наставничества в организации.
22. Составление индивидуальных планов развития. Типы развивающих действий и факторы, влияющие на выбор развивающего действия каждого типа.
23. Оценка эффективности обучения. Сущность Модели Дональда Киркпатрика.

Примерный перечень тем контрольной работы по семинарам 1-7
Пример контрольной работы

N	Вопрос- задание:
1.	Что является источником информации для оценки при проведении собеседования /интервью:
2.	Какие группы критериев оценивают при приеме на работу? (перечислите как мин 3)
3.	Какие из перечисленных методов проведения интервью являются обязательными при оценке компетенций, а какие возможными (обозначьте их буквами «О» и «В»): Сбор биографических фактов Поведенческие примеры из прошлого Стресс интервью Поведенческие примеры из будущего Гипотетические ситуации Практические задания Проверка специальных знаний Проективные вопросы

	Анализ прошлого опыта
4.	Какие типичные «психологические» ошибки может совершить оценщик при проведении оценки? (допишите) 1. Стереотипность – оценивать людей исходя из субъективных стереотипов. 2. … 3. … 4. … 5. … 6. …
5.	Какие из методов проведения интервью позволяют оценить уровень развития навыков?
6.	Проранжируйте по степени прогностической валидности следующие методы оценки: (чем выше ранг, тем большая прогностическая валидность) Личностные тесты Интервью Биографические тесты Центры оценки персонала (Ассессмент центры) Рекомендации Кейсы и практические задания
7.	STAR пример – это (обведите наиболее точный ответ): 1. Метод оценки персонала 2. Техника, направленная на выяснение типа мотивации и предпочтительных мотивационных факторов 3. Техника, позволяющая собрать поведенческие примеры 4. Техника, используемая в рамках интервью по компетенциям
8.	Чем метод проведения интервью «Поведенческие примеры из будущего» отличается от метода «Гипотетические ситуации»?
9.	Ниже приведен пример вопросов для интервью по компетенции «Работа в команде» (описание компетенции приведено ниже). Дайте ваши комментарии какие ошибки допущены при формулировке вопросов и определении методов интервью (не менее 2х): 1. На прежней работе участвовали ли вы в командной работе? (анализ профессионального опыта) 2. Представьте, что Вашей команде предложили выгодный проект, а другая команда тоже его захотела. Как вы себя поведете в данной ситуации? (гипотетическая ситуация) 3. Приведите пример из вашей жизни, когда, по-вашему, вы лучше всего аргументировали свою позицию. (ППП) Описание компетенции: Проявляет активное, не равнодушное отношение к проблемам своей команды. Не замыкается только на своем участке работы. учитывает влияние своих действий и решений на других членов команды. Стремится внести максимальный вклад в достижение командных целей. Помогает в решении задач другим членам команды. Нацелен на поиск взаимно выгодных решений. стремится к конструктивному разрешению возникающих конфликтов и противоречий в команде.
10.	Соедините линиями соответствующие друг-другу критерии и цели оценки:

	Оценка результативности	Определение разряда
	Оценка компетенций (профессиональных) опыта	Определение размера премии
	Оценка квалификации	Определение уровня базового оклада

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Безручко Павел. Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.
3. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
4. Дэвид Дотлих, Питер Кейро Темная сторона силы. Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса. Альпина Паблишер. Москва, 2012, ISBN 978-5-9614-1319-9
5. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merrienboer (перевод с английского Е.Орел). Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. Источник: OPEN UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS. Дата публикации: 12 мая 2004 года.
2. Адамс Б. Эффективное управление персоналом. Пер. с англ., М., АСТ: Астрель, 2006 С. 39-58
3. Базаров. Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с. ISBN 5-238-00290-4.
4. Буклет по сервисам оценки персонала. Издание ЭКОПСИ Консалтинг. https://cloud.mail.ru/public/3Zs9/NSkP7FyS2
5. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
6. Вульф Ч. Центры развития и оценки Пер. с англ.: M.HIPPO PUBLISHING LTD, 2006.- 352 с.ISBN 5-98999-010-3 (рус.) ISBN 0-85292-705-3 (англ.)
7. Корпоративный университет "Норильский никель". Опыт лидера. В.Ш. Каганов. 2008.
8. Лайл М. Спенсер-мл, и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)
9. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.:

Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
10. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR- менеджмента. Стр.74-77
11. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
12. Перевод статьи: «Эффективность использования различных методов при отборе персонала»: Frank L. Schmidt, University of Iowa, John E. Hunter, «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». Michigan State University Psychological Bulletin, 1998, Vol. 124, No. 2, pp. 262–274 http://hrm.ru/db/hrm/CEFCF2B44F71B1644425791A0044FF6C/print.html
13. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. Пер. с англ. М.: HIPPO, 2003
14. Строим систему обучения персонала. Т. Воротынцева. 2008
15. Тренинги для персонала. Корпоративные стандарты обучения и оценки . Ирина Шакирова. 2008
16. Уидетт С, Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.:HIPPO. 2003. – 228с. ISBN 5-98293-006-7 (рус.) ISBN 0-85292-735-5 (англ.)
17. Уитмор Дж., Coaching. Новый стиль менеджмента и управления персоналом. М., «Финансы и статистика», 2000
18. Уорд П. Метод 360 градусов, Пер. с англ. М.: HIPPO, 2006
19. Шнайдер Б., Шмитт Н. Персонал для организаций: научный подход к поиску, отбору, оценки и удержанию сотрудников. Питер, Экономическая школа, 2004

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»
ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR

	Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Доступ к профессиональным базам данных: https://liber.rsuh.ru/ru/bases

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statisctics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statisctics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Тема 1. Оценка персонала в организации как подсистема системы управления персоналом.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Оценка персонала в организации.
2. Цели, виды, этапы.
3. Основные методы оценки персонала (оценочное интервью, ассессмент центр, тестирование, метод 360◦, оценка трезультативности).
4. Особенности коммуникация оценки в организации.

Типичные психологические ошибки при оценке

Список литературы:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Безручко Павел. Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.
3. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
4. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Адамс Б. Эффективное управление персоналом. Пер. с англ., М., АСТ: Астрель, 2006 С. 39-58
2. Буклет по сервисам оценки персонала. Издание ЭКОПСИ Консалтинг. https://cloud.mail.ru/public/3Zs9/NSkP7FyS2
3. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
4. HIPPO, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)
5. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
6. Уорд П. Метод 360 градусов, Пер. с англ. М.: HIPPO, 2006

Тема 2. Организация отбора персонала.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Организация отбора персонала.
2. Формулирование критериев отбора.
3. Суть и взиамосвязь процессов отбор и привлечение персонала
4. Источники, каналы подбора.
5. Этапы отбора персонала, задачи каждого этапа.
6. Критерии оценки при приеме на работу. Виды критериев.
7. Источники информации для оценки при отборе.

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
3. Дэвид Дотлих, Питер Кейро Темная сторона силы. Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса. Альпина Паблишер. Москва, 2012, ISBN 978-5-9614-1319-9
4. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
2. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1

Тема 3. Методы оценки на при отборе.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Методы оценки, используемые при отборе. Их возможности и ограничения.
2. Сравнительная характеристика эффективности методов используемых при отборе персонала .
3. Понятие содержательной и критериальной валидности методов оценки.

Подготовка конспектов статей

1. Перевод статьи: «Эффективность использования различных методов при отборе персонала»: Frank L. Schmidt, University of Iowa, John E. Hunter, «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». Michigan State University Psychological Bulletin, 1998, Vol. 124, No. 2, pp. 262–274

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. -

381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Безручко Павел. Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.
3. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
4. Дэвид Дотлих, Питер Кейро Темная сторона силы. Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса. Альпина Паблишер. Москва, 2012, ISBN 978-5-9614-1319-9
5. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

6. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
7. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1

Тема 4. Компетентностный подход и его применение при отборе. Оценочное интервью по компетенциям.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Компетенции как критерии оценки при отборе.
2. Установление психологического контакта, начало и завершение интервью.
3. 10 Методов проведения оценочного интервью
4. Возможности и ограничения каждого из 10 методов проведения оценочного интервью.
5. Психологические аспекты проведения оценочного интервью.
6. Наиболее вероятные ошибки при проведении оценочного интервью. – психологические аспекты.

Подготовка конспектов статей

1. Безручко Павел Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Безручко Павел. Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.
3. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
4. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Лайл М. Спенсер-мл, и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)

2. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1

Тема 5. Оценка результативности персонала.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Оценка персонала в текущей деятельности.
2. Связь оценки результативности персонала и систем краткосрочного стимулирования.
3. Правила формулирования критериев оценки результативности. КПЭ (кдючевые показатели эффективности) и УПЦ (Управление по целям).
4. Правила проведение встреч по оценке.
5. Оценка результативности как часть системы управления эффективностью персонала.

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
2. рганизационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1

Тема 6. Комплексная оценка персонала.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Цели, методы и процедуры комплексной оценки персонала.
2. Составляющие комплексной оценки.
3. Типы управленческих решений, принимаемых по результатам комплексно оценки.
4. Навыки коммуникации, необходимые для проведения встреч по периодической оценке персонала.
5. Комплексная оценка и аттестация.

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Безручко Павел. Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.

3. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
4. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
2. Шнайдер Б., Шмитт Н. Персонал для организаций: научный подход к поиску, отбору, оценки и удержанию сотрудников. Питер, Экономическая школа, 2004

Тема 7. Ассессмент центр как метод оценки персонала.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Цели и технологии ассессмент центра.
2. Российский стандарт создания и проведения ассессмент центра.
3. Алгоритм разработки ассессмент центра.
4. Обеспечение валидности ассессмент центра.
5. Типичные виды активностей в ходе ассессмент центра.
6. Подготовка наблюдателей экспертов для проведения ассессмент центра и требования к ним.
7. Формулирование итоговых выводов по ассессмент центру.

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Вульф Ч. Центры развития и оценки Пер. с англ.: M.HIPPO PUBLISHING LTD, 2006.- 352 с.ISBN 5-98999-010-3 (рус.) ISBN 0-85292-705-3 (англ.)
2. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
3. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. Пер. с англ. М.: HIPPO, 2003

Тема 8. Нестандартные методы оценки.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Цели, возможности и ограничения использования нестандартных методов оценки.
2. Executive assessnment.
3. Оценочные деловые игры, стратегические сессии, конференции, web@ssessment и др.

Литература

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Безручко Павел. Комплексная оценка Статья в HR Times №16 (42), июль 2010г.
3. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
4. Дэвид Дотлих, Питер Кейро Темная сторона силы. Модели поведения руководителей, которые могут стоить карьеры и бизнеса. Альпина Паблишер. Москва, 2012, ISBN 978-5-9614-1319-9
5. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Буклет по сервисам оценки персонала. Издание ЭКОПСИ Консалтинг. https://cloud.mail.ru/public/3Zs9/NSkP7FyS2
2. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1

Тема 9. Организация обучения персонала- как подсистема управления персоналом.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Организация обучения персонала- как подсистема управления персоналом.
2. Показатели эффективности подсистемы обучения персонала.
3. Использование результатов оценки персонала в целях обучения развития.
4. Виды программ обучения.
5. Принципы формирования программ обучения

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Адамс Б. Эффективное управление персоналом. Пер. с англ., М., АСТ: Астрель, 2006 С. 39-58
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие, М., ТК Велби, Из-во Проспект, 2006.
3. Корпоративный университет "Норильский никель". Опыт лидера. В.Ш. Каганов. 2008.
4. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
5. Строим систему обучения персонала. Т. Воротынцева. 2008
6. Тренинги для персонала. Корпоративные стандарты обучения и оценки . Ирина Шакирова. 2008
7. Шнайдер Б., Шмитт Н. Персонал для организаций: научный подход к поиску, отбору, оценки и удержанию сотрудников. Питер, Экономическая школа, 2004

Тема 10. Основные методы обучения персонала.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Основные методы обучения персонала в организации: их возможности и ограничения.
2. Модульные программы обучения.
3. Групповые форм обучения: тренинги, конференции и т.п, дистанционное обучение.
4. Индивидуально обучение и развития: .наставничество (менторинг и коучинг)
5. Индивидуальные программы развития и обучения цели правила их составления.

Основная литература:

1. Базаров Тахир Юсупович.Психология управления персоналом : Учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Электрон. дан. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 381. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru. - ISBN 978-5-534-02345-9 : 719.00.
2. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
3. Занковский Анатолий Николаевич. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.

Дополнительная литература:

1. Корпоративный университет "Норильский никель". Опыт лидера. В.Ш. Каганов. 2008.
2. Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа http://znanium.com Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
3. Строим систему обучения персонала. Т. Воротынцева. 2008
4. Тренинги для персонала. Корпоративные стандарты обучения и оценки . Ирина Шакирова. 2008

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 5-8 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- - четкость структуры;
- - логичность и последовательность;
- - точность приведенных сведений;
- - ясность и лаконичность изложения материала;
- - соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

9.3 Иные материалы

Не предумотрены

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Цель дисциплины:

сформировать основы знаний об организации, современных формах и технологиях отбора о обучения персонала и освоить базовые методы оценки персонала.

Задачи:

изучение организации процессов отбора оценки и обучения персонала ;

формирование представление о целях и методах оценки персонала;

изучение методов оценки личностно-деловых качеств, профессиональных компетенций и особенностей мотивации сотрудников в организации;

изучение современных методов обучения и развития персонала;

формирование навыков формулирования критериев и выбора методов эффективно решающих задачи оценки сотрудников в организации;

формирование навыков составления и проведения интервью по компетенциям;

изучение методологии формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности

развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной и организационной психологии.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные принципы психодиагностики применяемые при конструировании и проведении диагностических методик; психологические концепции обучения и развития, психологические закономерности обучения взрослых людей; этапы процесса подбора, методологию формирования критериев профессионального отбора, методы применяемые при отборе, правила проведения оценочных процедур при проведении отбора.

Уметь: применять закономерности и методы дифференциальной психологи, психологии личности, психологии мотивации, психологии развития, педагогики для решения практических задач отбора, оценки и обучения персонала; задачи психологического обеспечения служебной деятельности; выявлять ключевые критерии для психологического отбора лиц способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности, планировать и проводить оценочные процедуры, анализировать результаты и делать выводы о профпригодности на основе проведенных процедур отбора; формулировать требования организации и содержанию процессов отбора и обучения сотрудников с учетом специфики и служебной деятельности;

Владеть: понятийным аппаратом применяемым в организационной психологии практике управления персонала для решения задач оценки, отбора и обучения сотрудников; технологиями составления и проведения оценочного интервью при отборе персонала, навыками составления опросников, тестовых заданий и кейсов для проведения отбора; методами анализа профессионально-психологический компетенций и профессиональных достижений руководителей и рядовых работников; методами консультирования, руководителей по результатам оценки сотрудников; методологией формирования программ обучения с учетом индивидуальных особенностей сотрудников и специфики их служебной деятельности.