

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Ассессмент-центр

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Ассессмент-центр относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ДПК-2: Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала	ИДПК-2.1: Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала. ИДПК-2.2: Применяет для оценки персонала качественные валидные методы. ИДПК-2.3: Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия по оценке и аттестации персонала.	ИДПК-2.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств.  ИДПК-2.2: Понимает принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала, использует их для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности.  ИДПК-2.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.	Кейс-задание Задания	Зачёт: Дискуссионное обсуждение Тест
ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать	ИДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых	ИДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной	Кейс-задание Задания	Зачёт: Дискуссионное обсуждение Тест

профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников	отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом. ИДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности. ИДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.	деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.  ИДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.  ИДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>55</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b>
	<b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические	Всего	

			занятия/лабораторные работы), часы		
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Возникновение технологии Центра оценки и развития. Основные понятия, цели и задачи. Особенности применения.	8		1	1	7
Основные подходы к типологии личности (К.Г. Юнг, сенсорные теории личности, модели DISC, теория командных ролей Белбина).	6		2	2	4
Основы психодиагностики. «Мишени» и инструменты диагностики в работе с персоналом.	5		1	1	4
Требования к процедурам оценки и описанию результатов.	5		1	1	4
Понятие компетенции (Дж. МакКелланд, Р.Бояцис, П. Вейлл, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури).	6		2	2	4
Компетентность и компетенции: отличительные характеристики.	5		1	1	4
Подходы к классификации компетенций (структурный, содержательный). Базовые, ключевые, ведущие компетенции	5		1	1	4
Принципы составления профиля компетенций.	5		1	1	4
Методы, методики, организационные форматы и требования проведения ассессмент-центра.	5		1	1	4
Этические принципы оценки персонала.	5		1	1	4
Количественные и качественные показатели. Матрица компетенций персонала.	5		1	1	4
Формы представления результатов для руководителя, менеджера по персоналу, сотруднику. Принципы развивающей обратной связи.	6		2	2	4
Актуальные тенденции в оценке и развитии персонала. Стратегии развития персонала.	5		1	1	4
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	16	17	55

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Возникновение технологии Центра оценки и развития. Основные понятия, цели и задачи. Особенности применения.

Тема 2. Основные подходы к типологии личности (К.Г. Юнг, сенсорные теории личности, модели DISC, теория командных ролей Белбина).

Тема 3. Основы психодиагностики. «Мишени» и инструменты диагностики в работе с персоналом.

Тема 4. Требования к процедурам оценки и описанию результатов.

Тема 5. Понятие компетенции (Дж. МакКелланд, Р.Бояцис, П. Вейлл, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури).

Тема 6. Компетентность и компетенции: отличительные характеристики.

Тема 7. Подходы к классификации компетенций (структурный, содержательный). Базовые, ключевые, ведущие компетенции

Тема 8. Принципы составления профиля компетенций.

Тема 9. Методы, методики, организационные форматы и требования проведения ассессмент-центра.

Тема 10. Этические принципы оценки персонала.

Тема 11. Количественные и качественные показатели. Матрица компетенций персонала.

Тема 12. Формы представления результатов для руководителя, менеджера по персоналу, сотруднику.

Принципы развивающей обратной связи.

Тема 13. Актуальные тенденции в оценке и развитии персонала. Стратегии развития персонала.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение специальных заданий с проверкой в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение учебной работы соответствующего профиля и их проверка в рамках текущего контроля успеваемости.

Формат самостоятельной работы определяется типом оценочного средства текущего контроля успеваемости (раздел 5).

Задания выполняются письменно в соответствии с требованиями, обозначенными преподавателем в начале прохождения дисциплины. Задания должны быть выполнены в полном объёме. Оценка сформированности компетенции от содержания выполненных заданий, полноты раскрытия вопроса, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции. Задания выполняются строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае они считаются не выполненными. Оценка сформированности компетенций по выполнению заданий самостоятельной работы, полученная в рамках текущего контроля успеваемости, может быть учтена на промежуточной аттестации.

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-2:**

1. Проанализируйте ситуацию, ответьте на предложенные к ней вопросы.

#### Кейс 1. Организационная диагностика

Отрывок из результатов организационной диагностики Компании:

На момент организационной диагностики структура Компании еще окончательно не оформилась. Это ведет к тому, что не все руководители соответствуют требованиям занимаемых ими должностей.

В Компании на данный момент отсутствуют положение об отделах и описание функциональных обязанностей сотрудников. Нет формализованной и прописанной системы документооборота.

Генеральный директор Компании перегружен текущей работой из-за недостаточного функционирования некоторых заместителей. Это отнимает ресурсы от выполнения им его непосредственных задач, в том числе деятельности, направленной на перспективное построение работы Компании.

В Компании не корпоративных мероприятий, направленных на объединение сотрудников. Отсутствует традиция собраний. Сотрудники нечетко понимают цели и задачи Компании. Слабая корпоративная культура.

На данный момент отсутствует система повышения профессиональной квалификации сотрудников Компании. Уровень руководителей в плане знаний менеджмента невысок и требует организации дополнительного обучения.

Несмотря на все сложности периода слияния, можно говорить о начале зарождения новой компании и перспективах ее продуктивной деятельности. Образовалась группа руководителей, поддерживающих генеральную линию развития Компании и разделяющих цели и задачи, поставленные генеральным директором. Действия генерального директора можно определить как оптимальные и наиболее перспективные для данного периода развития Компании.

Задание: Составьте перечень ключевых компетенций для компании, на которые следует ориентироваться руководству при подборе сотрудников.

#### Кейс 2.

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов вырабатывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа

отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самостоятельных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями.

Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет. Вопросы и задания Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?

Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность.

Задание: Предложите инструменты оценки сотрудника для разрешения сложившегося противоречия в понимании его компетенций. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя? Аргументируйте свое решение.

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:**

Кейс 3.

На крупном текстильном заводе дела шли вполне успешно. Завод был построен в 70-е и реализовывал свою продукцию при советской власти, при перестройке и при активном развитии демократии. Но в связи с активным развитием новейших технологий конкуренты стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую компанию. Многие заказчики и постоянные покупатели текстильной продукции ушли к другим производителям. В результате за последние восемь месяцев количество заказов уменьшилось, и в связи с этим появились перебои с поступлением наличных денег. Поэтому руководство решило сократить часть персонала.

На совещании совета директоров было принято решение: завершить уже намеченные договорные сделки, а затем из расчета сокращения заявок от потребителей провести расчеты, что и сколько придется урезать. На основе полученных данных вычислить излишек рабочей силы и начать увольнения. По убеждению владельцев завода мера была временной, так как через полгода они планировали занять новую нишу на рынке сбыта, что при хорошем развитии потребовало бы обратной работы с персоналом – набора новых сотрудников. Собственники и руководитель завода рассматривали эту меру как возможность очистить коллектив от устаревших компетенций и влить новую кровь в коллектив.

Задание: Насколько целесообразно проводить ассессмент-процедуры в сложившейся ситуации? Если да, то с какими сотрудниками. Какие компетенции могут быть ключевыми для обеспечения дальнейшего развития компании?

Кейс 4.

В плановом отделе государственной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата. Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо.

Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные. Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе. Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобительно.

В коллективе у многих сотрудников уже было высшее образование, а некоторые имели степень магистра или кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации. Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.

Задание: Обоснуйте применение технологий ассессмент-центра в данной ситуации.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует способность их корректного применения на практике.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-2:

1. Раскройте основные цели применения ассессмента в организации. Дайте отличительную характеристику ассессментцентра и аттестации персонала.
2. Изучите характеристики типов личности по модели DISC. Кратко опишите особенности типов.
3. Составьте бланк наблюдения на основе игры «Флаг» (укажите, какие компетенции могут быть проявлены в игре, подготовьте шкалу оценки и критерии)

Таблица 1. Сравнительный анализ технологии ассессмент-центра и классических методов социально-психологической диагностики

Линии сравнения	Социальнопсихологические методы диагностики личности и	Технология ассессментцентра
-----------------	--	-----------------------------



	группы	
Цели и задачи		
Принципы		
...		

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:

1. Рассмотрите предложенные итоговые заключения по результатам ассессмент-процедур. На какие позиции в организации может претендовать человек с подобными характеристиками. Обоснуйте свой ответ.
2. Составьте краткую характеристику компетенций участников тренировочной деловой игры «Уборка офиса».
3. Обозначьте основные принципы и требования к построению системы развития персонала в современной организации.

Сравнительные характеристики личности на примере разных моделей (на основе самодиагностики).

Типология	Самоанализ (свой тип)	Фактология (доказательства типа через поведение, собственные жизненные принципы, особенности принятия решений, реакция на стрессы, поступки, выбор и пр.)
К.Ю.Юнг		
И.Адизес		
DISC		

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьезные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

#### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

##### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой

	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

1. Раскройте суть метода «Ассесмент-центр» («Центр оценки»). Опишите требования, которые предъявляются к центру оценки?
2. Дайте сравнительную характеристику центра оценки с классическими методами социально-психологической диагностики.
3. Раскройте цели центра оценки в отношении персонала и в отношении организации.
4. Дайте характеристику основным типологиям личности
5. Раскройте структуру личности. Дайте характеристику основным «мишеням» оценки.
6. Дайте характеристику основным этапам организации и проведения процедура ассесмент-центра.
7. Раскройте основные принципы центра оценки. Какие установки важно дать организаторам и участникам перед процедурой ассесмента?
8. Дайте характеристику форматов ассесмент-центра.

#### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

1. Обозначьте достоинства и недостатки центра оценки. Каким образом можно предотвратить возможные негативные последствия использования данного метода оценки персонала?
2. Раскройте понятие компетентности и компетенции. Дайте определение профиля компетенций.
3. Перечислите ключевые параметры, которые подлежат наблюдению и регистрации в процессе ассесмента.
4. Обоснуйте классификацию компетенций. Приведите примеры к каждому типу классификации.
5. Поясните, как проводится оценка критериальной валидности технологии? Каковы конкретные величины валидности по каждой из трех категорий
6. Раскройте основные возможности представления обобщенных результатов процедуры ассесмент-центра.
7. Раскройте принципы развивающей обратной связи участникам ассесмент-центра

8. Дайте понятие «матрицы компетенций», опишите возможные способы ее применения в организации
9. Обозначьте основные направления развития персонала на основе результатов ассессмент-центра.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Тема вопроса раскрыта, но с недочётами. Допущено несколько ошибок. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Тема вопроса не раскрыта. Отсутствие знаний теоретического материала. Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа от выполнения заданий

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Укажите область деятельности, благодаря которой возникла технология ассессмент-центр

Выберите один ответ:

1. Связь (телефонная)
2. Автомобилестроение
3. Военное дело
4. Розничная торговля

Вставьте пропущенные слова: Ключевая компетенция - это -----, которая отражает основную ----- Компании, разделяется ----- сотрудников.

Качество, характеристика, компетентность, стратегию, идеологию, культуру, командой, группой, коллективом

Установите соответствие между компетенцией и группой, к которой она относится (интеллектуальные, мотивационные, межличностные)

1. ориентация на результат
2. лояльность
3. аналитичность

Что помогает быстро выявить сотрудников, готовых занять руководящие позиции?

1. Тестирование плюс тренинг (ролевая игра)
2. Круговая оценка «360 градусов»

3. Аттестация
4. Корпоративные программы обучения и развития персонала

Что описывает типология «Окно Джохари», предложенная в 1955 году американскими психологами Джозефом Лифтом и Харрингтоном Инхамом?

1. Четыре типа личности
2. Четыре типа типичного поведения
3. Четыре типа информации
4. Четыре типа нервной системы

С какой ролью в компании отлично справится человек типа С (добросовестное поведение) по модели DISC?

1. Маркетолог
2. Аналитик
3. Консультант
4. Продавец

Каков основной мотив поведения человека типа S (стабилизирующее поведение) по модели DISC?

1. Признание
2. Победа
3. Предсказуемость
4. Быть правым

Что является талантом человека типа I (влияющее поведение) по модели DISC?

1. Лидерство
2. Отлично справляется с рутинной
3. Общительность
4. Наведение порядка

Люди каких двух типов смогут стать отличной рабочей командой, дополняя друг друга (один ориентирован на результат, а другой – на процесс), но лишь на короткое время, потому что они вынуждены терпеть друг друга?

1. Доминирующий тип
2. Влияющий тип
3. Стабилизирующий тип
4. Добросовестный тип

Зачем на собеседовании с кандидатом на должность продавца задают вопрос «Зарабатывали ли вы больше для себя или для компании?»

Чтобы выявить тип референции кандидата – внешняя или внутренняя

1. Чтобы оценить амбиции кандидата
2. Чтобы оценить искренность кандидата
3. Чтобы оценить скромность кандидата

### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

Что помогает быстро выявить сотрудников, готовых занять руководящие позиции?

1. Тестирование плюс тренинг (ролевая игра)
2. Круговая оценка «360 градусов»
3. Аттестация
4. Корпоративные программы обучения и развития персонала

Что описывает типология «Окно Джохари», предложенная в 1955 году американскими психологами Джозефом Лифтом и Харрингтоном Инхамом?

1. Четыре типа личности
2. Четыре типа типичного поведения
3. Четыре типа информации
4. Четыре типа нервной системы

С какой ролью в компании отлично справится человек типа С (добросовестное поведение) по модели DISC?

1. Маркетолог
2. Аналитик
3. Консультант
4. Продавец

Каков основной мотив поведения человека типа S (стабилизирующее поведение) по модели DISC?

1. Признание
2. Победа
3. Предсказуемость
4. Быть правым

Что является талантом человека типа I (влияющее поведение) по модели DISC?

1. Лидерство
2. Отлично справляется с рутинной
3. Общительность
4. Наведение порядка

Люди каких двух типов смогут стать отличной рабочей командой, дополняя друг друга (один ориентирован на результат, а другой – на процесс), но лишь на короткое время, потому что они вынуждены терпеть друг друга?

1. Доминирующий тип
2. Влияющий тип
3. Стабилизирующий тип
4. Добросовестный тип

Зачем на собеседовании с кандидатом на должность продавца задают вопрос «Зарабатывали ли вы больше для себя или для компании?»

Чтобы выявить тип референции кандидата – внешняя или внутренняя

1. Чтобы оценить амбиции кандидата
2. Чтобы оценить искренность кандидата
3. Чтобы оценить скромность кандидата

Что можно проверить, если попросить кандидата сначала убедить вас в одном утверждении, а потом в обратном?

1. Нестандартность мышления

2. Готовность решать абсурдные задачи
3. Степень беспринципности
4. Гибкость и умение убеждать.

Какие решения можно принимать по результатам аттестации?

1. Решения о повышении в должности
2. Решение о понижении в должности
3. Решение о зачислении в кадровый резерв
4. Решение об увольнении

Какие инструменты позволяют оценивать кандидата в зоне «может»?

1. Кейс-интервью
2. Структурированное интервью по компетенциям PARLA
3. Метод проективных вопросов
4. Метод «Три плюса и три минуса».

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Анцупов Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология"; Учебное пособие / Институт мировых цивилизаций; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01445-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593462&idb=0>.
2. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495139> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-11810-0 : 679.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819975&idb=0>.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.

## Дополнительная литература:

1. Комаров Евгений Иванович. Управление эффективностью социальных учреждений : Учебно-методическая литература / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 4. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2022. - 300 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-04865-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875703&idb=0>.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента / Карпов А. В. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 481 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492016> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-10026-6 : 1439.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788405&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»

<http://window.edu.ru/>

Российское образование [Электронный ресурс]: Федеральный портал <http://www.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов <http://fcior.edu.ru/>

Сайт журнала «Вопросы психологии» <http://www.voppsy.ru/rubric/0102.htm>

Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>

Методики изучения внутригрупповых отношений

<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>

Методики изучения компетентности в общении

<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>

Хрестоматия «Психология личности в трудах отечественных психологов»

Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/>;

Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;

Социальная работа и социальная политика <http://socwork-study.ru>

Социальная работа <http://soc-work.ru>

Научно-информационный портал <http://socpolitika.ru>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.



Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна

Бадулина Жанна Викторовна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.