

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 Ученого совета ННГУ  
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Оценка и аттестация персонала на современном предприятии

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
37.04.01 - Психология

---

Направленность образовательной программы  
Организационная психология

---

Форма обучения  
очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.11 Оценка и аттестация персонала на современном предприятии 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
ПК-9.2: Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	<p>ПК-9.2.1: Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации.</p> <p>ПК-9.2.2: Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-9.2.3: Владеет опытом организации психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p>	<p>ПК-9.2.1:</p> <p>Знать 1: методы, порядок, процедуру проведения текущей оценки персонала, выполняющего разные виды профессиональной деятельности;</p> <p>Знать 2: ключевые определения, принципы компетентностного подхода, понятие целостной модели компетенций.</p> <p>ПК-9.2.2:</p> <p>Уметь 1: проводить текущую оценку персонала, выполнения стандартов профессиональной деятельности;</p> <p>Уметь 1: выявлять отдельные компетенции, определять их индикаторы, разрабатывать целостные модели компетенций.</p> <p>ПК-9.2.3:</p> <p>Владеть 1: навыками оценки персонала на основе компетентностного подхода; навыками предоставления обратной связи;</p> <p>Владеть 2: навыками оценки персонала на основе компетентностного подхода; навыками предоставления обратной связи.</p>	<p>Проектная работа</p> <p>Тест</p> <p>Эссе</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Доклад-презентация</p>

ДПК-9.4: Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников	ДПК-9.4.1: Знает теоретические основы психологической диагностики и оценки персонала в организации, правила и методы анализа профессиональной деятельности. ДПК-9.4.2: Умеет проводить оценку персонала, подбирать методы психологической диагностики для изучения организационного поведения и профессиональной деятельности работников. ДПК-9.4.3: Владеет методами психологической диагностики и оценки персонала.	ДПК-9.4.1: Знать 1: содержание, преимущества и недостатки ассессмент-центра как комплексного метода оценки персонала.  ДПК-9.4.2: Уметь 1: разработать процедуру ассессмент-центра и подготовить экспертов для участия в ней.  ДПК-9.4.3: Владеть 1: навыками проведения отдельных процедур ассессмент-центра, включая мозговой штурм, и разработки психологических профилей участников процедуры.	Проектная работа Тест Эссе	Экзамен: Доклад-презентация

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>22</b>	<b>38</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> экзамен	<b>36</b> экзамен

#### 3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	
Раздел I. Ключевые понятия и принципы оценки персонала Тема 1. Введение в курс «Оценка персонала» Тема 2. Классификация видов и форм оценки персонала	8	8	2	2	4	2	6	4	2	4	
Раздел II. Компетентностный подход в оценке персонала Тема 3. Компетентностный подход как методологическая основа оценки персонала Тема 4. Разработка моделей компетенций для оценки персонала	10	8	2	2	4	2	6	4	4	4	
Раздел III. Оценка персонала и её виды Тема 5. Определение и особенности текущей оценки персонала Тема 6. Оценка 360 градусов.	16	14	4	4	8	4	12	8	4	6	
Раздел IV. Аттестация персонала как форма его оценки Тема 7. Аттестация персонала как средство повышения эффективности работы персонала Тема 8. Проведение аттестации, оформление и внедрение её результатов	16	20	4	4	8	4	12	8	4	12	
Раздел V. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала Тема 9. Ассесмент-центр и его специфические признаки. Определение ассесмент-центра, его специфические признаки. Цель и задачи центра оценки. Методы оценки, не являющиеся ассесмент-центром. Тема 10. Порядок проведения ассесмент-центра Тема 11. Подготовка экспертов для проведения ассесмент-центра Тема 12. Информационное обеспечение ассесмент-центра. Качество его проведения Тема 13. Подведение итогов ассесмент-центра. Разработка рекомендаций	20	20	4	4	8	4	12	8	8	12	
Аттестация	36	36									
КСР	2	2						2	2		
Итого	108	108	16	16	32	16	50	34	22	38	

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 16 ч., очно-заочная форма обучения - 8 ч.

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Нет" (Нет).
- открытый онлайн-курс МООС "Нет" (Нет).

Иные учебно-методические материалы: Горылев А. И. Методология TUNING:

компетентностный подход при определении содержания образовательных программ :

электронное методическое пособие / Горылев А. И., Пономарева Е. А., Русаков А. В. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2011. - 46 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги,

## **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 - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2**

##### *Практическое задание 1. Разработка целостных моделей компетенций.*

Студенты объединяются в группы по 5-6 человек и разрабатывают целостные модели компетенций для должностей организации малого бизнеса или подразделения крупной компании. Для разработки моделей компетенций используется документальный метод. Стимульный материал для анализа: не менее 12 резюме кандидатов и не менее 12 вакансий компаний. Резюме и вакансии студенты отбирают на сайтах работы. В отобранных документах выявляются ключевые знания, навыки, умения, личностные качества, указываемые кандидатами или работодателями. После составления списка компетенций находится частота упоминания каждого качества и разрабатывается его определение, положительные и отрицательные поведенческие индикаторы. Далее качества распределяются на профессиональные (когнитивные, функциональные) и личностные (мета, социальные), затем все четыре группы качеств объединяются в целостной модели компетенций, которая в дальнейшем используется в оценочных процедурах.

##### *Практическое занятие 2. Текущая оценка персонала*

Студенты в группах по 5-6 человек разрабатывают показатели текущей оценки, её процедуру, оценочные шкалы и бланки. Задания выполняется на тех должностях, для которых разрабатывалась целостная модель компетенций.

##### *Практическое занятие 3. Оценка 360 градусов*

Студенты в группах по 5-6 человек разрабатывают бланки и процедуру оценки 360 градусов на основе сформированной ранее модели компетенций. В каждой группе один из студентов выступает в роли оцениваемого (работника), который представляет краткий отчёт о проделанной за месяц работе. Время отчёта – 5 минут. По окончании отчёта другие студенты, выступающие в роли руководителей, коллег и подчинённых могут задавать вопросы.

После проведения ежемесячного отчёта студент (работник) оценивает сам себя, а также проводится сбор данных со стороны других студентов, выступающих в ролях руководителей, коллег, подчинённых. На основе собранных эмпирических данных находится среднее взвешенная оценка.

##### *Практическое занятие 4. Нормативное регулирование аттестации*

Вся группа студентов формирует аттестационную комиссию и разрабатывает локальные нормативные акты, необходимые для проведения аттестации персонала: Приказ о проведении аттестации работников, Положение об аттестации, Бланки аттестационных листов. После подготовки локальные нормативные акты подписываются членами аттестационной комиссии и сотрудниками, участвующими в аттестации.

##### *Практическое занятие 5. Аттестационное собеседование*

Студенты, входящие в состав комиссии, разрабатывают план аттестационного собеседования. Студенты, участвующие в процедуре в роли оцениваемых работников, заполняют аттестационные листы. Далее проводятся аттестационные собеседования, подводятся их итоги и разрабатываются рекомендации. В заключительной части практического занятия студенты готовят приказ об итогах аттестации.

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Проектная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4

#### *Практическое занятие 6. Проект «Российского стандарта центра оценки»*

Студенты по плану анализируют проект «Российского стандарта центра оценки» (см. Интернет-ресурсы) и делают короткие выступления на занятия, отражающие суть документа и процедуры ассесмент-центра.

#### *Практическое занятие 7. Разработка процедуры ассесмент-центра*

Группа студентов продолжает работать по оценке персонала конкретного предприятия, разделившись на команды по 3-5 человек. Каждая команда разрабатывает задания по проведению ассесмент-центра с использованием ролевых игр, мозгового штурма, презентаций. Наряду с заданием должны быть подготовлены бланки экспертной оценки, а также форма для подсчёта итоговых результатов по каждому оцениваемому.

#### *Практическое занятие 8. Подбор и подготовка экспертов ассесмент-центра*

Студенты выделяют из своей группы экспертов, которые будут проводить ассесмент-центр, объясняют процедуры и порядок проведения оценки. После чего проводятся групповые (мозговой штурм, ролевые игры) и индивидуальные (презентации) процедуры ассесмент-центра для каждой должности.

#### *Практическое занятие 9. Проведение ассесмент-центра*

Организаторы ассесмент-центров собирают, анализируют и обобщают результаты экспертной оценки, предоставляют обратную связь оцениваемым, в том числе формулируют рекомендации по развитию компетенций. Предложенные в ходе мозгового штурма идеи могут быть использованы в рекомендациях по развитию организации.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Проектная работа)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Практическое задание полностью выполнено, представлено в электронной форме и в форме доклада. Поставленные цели достигнуты, грубые ошибки и недочёты отсутствуют
не зачтено	Практическое задание выполнено частично, не отражено в электронной форме и в форме доклада, имеются грубые ошибки и недочёты.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2

1. Цель текущей оценки персонала:		ПК 9.2.1.
а) повысить эффективность трудовой деятельности работника;	а) повысить эффективность трудовой деятельности работника.	
б) определить соответствие работника занимаемой должности;		
в) снизить заработную плату работника за		

нарушения.		
2. Текущая оценка персонала проводится:		ПК 9.2.1.
а) на регулярной основе;	а) на регулярной основе.	
б) при нарушениях и ошибках персонала;		
в) от случая к случаю.		

Типовые задания для оценки умений

4. Отправным документом для разработки процедуры текущей оценки персонала является:		ПК-9.2.2
а) положение об оплате труда;		
б) правила внутреннего трудового распорядка;		
в) должностная инструкция работника.	в) должностная инструкция работника.	
5. Самая простая шкала, которая используется при текущей оценке персонала:		ПК 9.2.2
а) дихотомическая;		
б) трёхбалльная;	а) дихотомическая.	
в) пятибалльная.		

Типовые задания для оценки владения

6. Стандартной формы протокола текущей оценки персонала является:		ПК 9.2.2
а) аттестационный лист;		
б) психологическая характеристика;	в) проверочный лист.	
в) проверочный лист.		
7. С результатами текущей оценки персонала:		ПК 9.3
а) работника не знакомят;		
б) работника знакомят;	б) работника знакомят.	
в) работника знакомят по его запросу.		

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4

1. Ассесмент-центр считается комплексным методом оценки персонала, потому что в ходе его реализации		ПК 9.4.1
а) каждая компетенция оценивается при помощи комплекса методик;		
б) используются разные виды регистрации результатов участников;		
в) эксперты дают несколько оценок.	а) каждая компетенция оценивается при помощи комплекса	

	методик;	
<p>2. Методические принципы ассесмент-центра:</p> <p>а) имитации, поэтапности, множественности;</p> <p>б) ответственности экспертов за свои оценки;</p> <p>в) необходимости видеорегистрации каждого этапа оценочной процедуры.</p>	<p>а) имитации, поэтапности, множественности;</p>	ПК 9.4.1.
Типовые задания для оценки умений		
<p>3. В процессе ассесмент-центра его участники в искусственно моделируемых условиях должны:</p> <p>а) своими внешне наблюдаемыми действиями подтвердить умения справляться с предполагаемыми проблемами трудовой деятельности;</p> <p>б) найти новые способы решения профессиональных проблем;</p> <p>в) вести себя активно.</p>	<p>а) своими внешне наблюдаемыми действиями подтвердить умения справляться с предполагаемыми проблемами трудовой деятельности;</p>	ПК 9.4.2
<p>4. Гибкость ассесмент-центра означает:</p> <p>а) возможность выполнения разными участниками заданий по собственному выбору;</p> <p>б) возможность разной очерёдности проведения методик для разных участников;</p> <p>в) возможность замены экспертов по мере их утомляемости.</p>	<p>б) возможность разной очерёдности проведения методик для разных участников;</p>	ПК 9.4.2
<p>5. По своим целям выделяют следующие два основных вида ассесмент-центров:</p> <p>а) ориентированные на отбор кандидатов и формирование рабочих команд;</p> <p>б) ориентированные на развитие сотрудников</p>		



и формирование рабочих команд;  в) ориентированный на отбор кандидатов и ориентированный на развитие сотрудников.		
	в) ориентированный на отбор кандидатов и ориентированный на развитие сотрудников.	

#### ПК 9.4.3

6. Главная проблема ассесмент-центров в отечественной диагностической практике:  а) недостаточная валидность;  б) продолжительность;  в) высокая стоимость.		
	а) недостаточная валидность.	
7. Минимальное участие в ассесмент-центре наблюдателей-экспертов, прошедших специальное обучение:  а) один;  б) два;  в) четыре.		
	б) два.	

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	51% и выше правильных ответов
не зачтено	Менее 51% правильных ответов

#### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2

Тема эссе "Корпоративная модель компетенции как основание для аттестации персонала".

Подготовка эссе осуществляется в случае невозможности принять участие в тестировании. Объем текста составляет 5000-6000 печатных знаков с пробелами. Доля авторского текста не менее 80%.

### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4

Тема эссе "Когда и зачем компания проводит ассессмент-центр?".

Подготовка эссе осуществляется в случае невозможности принять участие в тестировании. Объем текста составляет 5000-6000 печатных знаков с пробелами. Доля авторского текста не менее 80%.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Эссе раскрывает заявленную тему, в которой представлено и обосновано авторский взгляд студента на основе ярких примеров из практики или анализа профильных источников (не менее 10). Доля авторского текста не менее 80%. Объем эссе - 5000-6000 печатных знаков с пробелами
не зачтено	Эссе не раскрывает заявленной темы, авторская позиция не обоснована, не приведены примеры, нет достаточного количества источников (менее 10). Объем эссе - менее 5000 печатных знаков с пробелами.

### 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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы 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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	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»
не зачтено	<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

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

##### Оценочное средство - Доклад-презентация

##### Экзамен

##### Критерии оценивания (Доклад-презентация - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студент организовал проектную работу одноклассников, принимая на себя роль лидера, выступая инициатором различных вариантов выполнения заданий, систематизировал и обобщал результаты работы членов команды. Практические задания и доклады-презентации выполнены полностью и представлены в срок, однако имеются недочёты. Тесты (эссе) зачтены.
отлично	Практические задания и доклады-презентации выполнены в полном объёме, точно, представлены в срок. Тесты (эссе) зачтены.
очень хорошо	Практические задания и доклады-презентации выполнены полностью и представлены в срок, однако имеются недочёты. Тесты (эссе) зачтены.
хорошо	Практические задания и доклады-презентации выполнены полностью и представлены в срок, однако допущены незначительные ошибки. Тесты (эссе) зачтены.
удовлетворительно	Практические задания и доклады-презентации сделаны полностью, но с грубыми ошибками, нарушены сроки представления работ. Тесты (эссе) зачтены.
неудовлетворительно	Практические задания выполнены частично, с нарушением сроков, не представлены в письменной форме, не сделаны доклады-презентации. Тесты (эссе) не зачтены.
плохо	Практические задания не выполнены в полном объёме, не представлены в письменной форме, не сделаны доклады-презентации. Тесты (эссе) не зачтены.

**Типовые задания (Доклад-презентация - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2 (Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности)**

##### *Практическое задание 10. Индивидуальный профиль*

На основе результатов проведённых в течение семестра оценочных процедур каждый студент разрабатывает свой собственный профиль, в котором должны быть представлены: модель компетенций, должностная инструкция, данные текущей оценки, оценки 360 градусов, аттестационный лист, решение аттестационной комиссии.

**Типовые задания (Доклад-презентация - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4 (Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников)**

*Практическое занятие 11. Подведение итогов ассессмент-центра. Разработка рекомендаций*

Студенты подводят итоги ассессмент-центра по всем процедурам для каждого оцениваемого и организации в целом представляют итоговый отчёт, в котором должны быть отражены рекомендации по профессиональному развитию работника и организации.

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

Основная литература:

1. Мехтиханова Наталья Николаевна. Психологическая оценка персонала : Учебное пособие для вузов / Мехтиханова Н. Н. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 195 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11810-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763070&idb=0>.
2. Социально-психологическая оценка персонала / Анцупов А.Я., Ковалев В.В. - Москва : Проспект, 2018., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=656885&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Вербицкий Андрей Александрович. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции : Монография / Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова; Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 336 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-98704-452-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740287&idb=0>.
2. Звонников Виктор Иванович. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход) : Учебное пособие / Государственный университет управления. - 2-е изд. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. - 280 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-98704-623-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740348&idb=0>.

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

1. Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Сеницына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013. Т.3, №2. С.8-32. [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy\\_2013-2\\_8-32.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy_2013-2_8-32.pdf)
2. Ерофеев А.К. Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания // Организационная психология, 2013. Т.3, №4. С.18-37. [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322451492/OrgPsy\\_2013-4-3.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322451492/OrgPsy_2013-4-3.pdf)
3. Центр тестирования и развития "Гуманитарные технологии" <https://proforientator.ru/>
4. Профессиональный психологический инструментарий <https://imaton.com/catalog/metodiki/>
5. Анкетолог. <https://anketolog.ru/>
6. Яндекс. Взгляд: быстрые опросы и тесты. <https://surveys.yandex.ru/>

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной

программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: Мультимедийное, презентационное оборудование, флип-чарт, возможность переставлять столы и стулья для разных видов рассадки

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 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Акимова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.