

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 № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология оценки персонала

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Общая и практическая психология

Форма обучения
очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.22 Психология оценки персонала 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-2.2: Способен проводить психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд	<p>ПК-2.2.1: Знает теоретические основы, принципы и методы психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ПК-2.2.2: Умеет выполнять психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ПК-2.2.3: Владеет методами психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p>	<p>ПК-2.2.1: Знает теоретические основы, принципы и методы психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ПК-2.2.2: Умеет выполнять психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p> <p>ПК-2.2.3: Владеет методами психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд.</p>	Практическое задание	Зачёт: Задания
ПК-4.1: Способен проводить комплексные психодиагностические обследования индивидов и составлять психодиагностические заключения	<p>ПК-4.1.1: Знает теоретические основы и принципы комплексного психодиагностического обследования индивидов.</p> <p>ПК-4.1.2: Умеет проводить комплексные психодиагностические обследования индивидов и составлять психодиагностические заключения.</p> <p>ПК-4.1.3: Владеет</p>	<p>ПК-4.1.1: Знает теоретические основы и принципы комплексного психодиагностического обследования индивидов.</p> <p>ПК-4.1.2: Умеет проводить комплексные психодиагностические обследования индивидов и составлять психодиагностические</p>	Практическое задание	Зачёт: Задания

	практическими приёмами и средствами психодиагностического обследования индивидов.	заклучения. ПК-4.1.3: Владеет практическими приёмами и средствами психодиагностического обследования индивидов.		
ПК-4.2: Способен проводить оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности	ПК-4.2.1: Знает теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов. ПК-4.2.2: Умеет проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности. ПК-4.2.3: Владеет способами решения задач психологической оценки социальных групп и коллективов.	ПК-4.2.1: Знает теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов. ПК-4.2.2: Умеет проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности. ПК-4.2.3: Владеет способами решения задач психологической оценки социальных групп и коллективов.	Практическое задание	Зачёт: Задания

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	0	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	16
- КСР	1	1
самостоятельная работа	47	55
Промежуточная аттестация	0 зачёт	0 зачёт

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			
	0 Ф 0	0 3 Ф 0	0 Ф 0	0 3 Ф 0	0 Ф 0	0 3 Ф 0	0 Ф 0	0 3 Ф 0	0 Ф 0	0 3 Ф 0
Тема 1. Введение в курс «Оценка персонала»	4	4			1	1	1	1	3	3
Тема 2. Классификация видов и форм оценки персонала	6	6			2	2	2	2	4	4
Тема 3. Компетентностный подход как методологическая основа оценки персонала	6	6			2	2	2	2	4	4
Тема 4. Разработка моделей компетенций для оценки персонала	4	5			1	1	1	1	3	4
Тема 5. Определение и особенности текущей оценки персонала	4	5			1	1	1	1	3	4
Тема 6. Оценка 360 градусов.	4	5			1	1	1	1	3	4
Тема 7. Аттестация персонала как средство повышение эффективности работы персонала	6	5			2	1	2	1	4	4
Тема 8. Проведение аттестации, оформление и внедрение её результатов	6	5			2	1	2	1	4	4
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.	6	5			2	1	2	1	4	4
Тема 10. Порядок проведения ассесмент-центра	5	5			2	1	2	1	3	4
Тема 11. Подготовка экспертов для проведения ассесмент-центра	5	5			2	1	2	1	3	4
Тема 12. Информационное обеспечение ассесмент-центра. Качество его проведения	5	5			2	1	2	1	3	4
Тема 13. Понятие удовлетворенности трудом	5	5			2	1	2	1	3	4
Тема 14. Оценка удовлетворённости трудом. Рост удовлетворённости трудом Оценка и рекомендации по повышению уровня удовлетворенности трудовой деятельности.	5	5			2	1	2	1	3	4
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	0	0	24	16	25	17	47	55

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2.2

Практическое занятие 1. Разработка локальных нормативно-правовых актов.

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.

По итогам выполнения задания студенты представляют следующие документы:

1. Приказ о проведении аттестации с указанием членов аттестационной комиссии;
2. Положение об аттестации;
3. Бланки аттестационных листов.

Все документы согласуются и утверждаются преподавателем, на листах ознакомления должны

быть собраны подписи членов аттестационной комиссии, а также сотрудников, подлежащих аттестации и их руководителей.

Практическое занятие 2. Проведение аттестации.

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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4.1

Практическое занятие 1. Анализ проекта «Российского стандарта центра оценки»

Студенты по плану анализируют проект «Российского стандарта центра оценки» по следующему плану:

1. Необходимость разработки стандарта «Центра оценки»
2. Понятие «Центр оценки»
3. Цели и задачи центра оценки
4. Методы оценки, не являющиеся центром оценки
5. Этапы центра оценки:

Подготовительный (принятие решение об использовании центра оценки; анализ профессиональной деятельности; типичные ситуации, требующие центра оценки; компетенции и критерии для оценки; моделирующие упражнения; психометрические упражнения в центре оценки; обучение специалистов, готовящих и проводящих центр оценки).

Проведение центра оценки (организация процедуры центра оценки; правила наблюдения, описания и оценки; сведение оценок и принятие решений; материалы центра оценки и правила их хранения).

Заключительный (представление результатов участникам, обратная связь заказчику, результаты центра оценки и их использование).

6. Информационные технологии в центре оценки
7. Валидность центра оценки и её проверка
8. Права и обязанности участников центра оценки

Литература. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013, Т.3, No2. С.8-32.

Практическое занятие 2. Проведение ассессмент-центра

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

Список экспертов

Эксперт 1: _____

Эксперт 2: _____

Эксперт 3: _____

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2

Практическое занятие 1. Проведение аттестации.

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.

Практическое занятие 2. Отчетность по результатам проведения ассессмент-центра

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

В индивидуальных отчётах отражено: уровень выраженности компетенций у оцениваемого, соответствие/ несоответствие занимаемой должности, рекомендации по развитию компетенций. В групповых отчётах представлены рекомендации по развитию организации, которые предложены в ходе мозговых штурмов и презентаций.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое 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.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные 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 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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	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	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	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 - Задания

Зачёт

Критерии оценивания (Задания - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач/
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-2.2 (Способен проводить психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд)

1. Каковы цели и задачи оценки персонала?
2. Какое место занимает бизнес-процесс оценки персонала в системе управления персоналом?
3. Каковы основания для классификации оценки персонала?
4. Каковы основные формы и виды оценки персонала?
5. Какова структура целостной модели компетенций?
6. Какие методы можно использовать для разработки целостной модели компетенций?
7. Каковы цели, задачи и формы проведения текущей оценки персонала?
8. Каковы особенности проведения оценки 360 градусов?
9. Каков порядок проведения аттестации персонала?
10. Каковы этапы ассесмент-центра?

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-4.1 (Способен проводить комплексные психодиагностические обследования индивидов и составлять психодиагностические заключения)

1. В каких нормативных документах отражаются итоги аттестации персонала?
2. Как обеспечить правовую базу аттестационных решений?
3. Каков порядок подведения итогов аттестации?
4. В каких бизнес-процессах по управлению персоналом должны найти отражение итоги его аттестации?
5. Как избежать типичных ошибок в подведении итогов аттестации?
6. Какова роль обратной связи в подведении итогов аттестации и ассесмент-центра?
7. Каково содержание заключительного этапа ассесмент-центра?
8. Как избежать типичных ошибок в подведении итогов ассесмент-центра?
9. Как обеспечить валидность центра оценки?
10. В каком случае можно считать, что проведённая аттестация или ассесмент-центр повысили эффективность работы персонала и организации в целом?

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2

(Способен проводить оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности)

1. Какие подходы существуют к удовлетворённости трудом в науке?
2. Какие факторы вызывают удовлетворённость трудом?
3. На что влияет удовлетворённость трудом работника?
4. На что влияет удовлетворённость трудом целого коллектива?
5. Почему важно проводить оценку удовлетворённости трудом?
6. Как измерить удовлетворённость трудом?
7. Каковы возрастные особенности удовлетворённости трудом?
8. Как влияет удовлетворённость работой на качество её выполнения?
9. Какие риски несёт организация в случае низкой удовлетворённости трудом?
10. Как повысить удовлетворённость трудом работника?

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

Основная литература:

1. Асалиев Асали Магомедалиевич. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-012634-0. - ISBN 978-5-16-102397-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=605423&idb=0>.
2. Беликова Ирина Петровна. Оценка и контроллинг персонала : Учебное пособие. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. - 68 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=598720&idb=0>.
3. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-015986-7. - ISBN 978-5-16-108377-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832699&idb=0>.
4. Мизинцева Мария Федоровна. Оценка персонала : Учебник и практикум для вузов / Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. - Москва : Юрайт, 2021. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-

00729-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=765199&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. 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>.
2. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 195 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11810-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840777&idb=0>.
3. Гончаров А. И. Деловая оценка персонала : электронное учебное пособие / Гончаров А. И., Крикун В. П., Скитёва Е. И. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2023. - 40 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7641-1858-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=868263&idb=0>.

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

1. Лаборатория «Гуманитарные технологии» (тесты для оценки персонала) ht.ru
2. Экопси. Консалтинг - <http://www.ecopsy.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Наличие аудитории. Для проведения практических занятий требуется аудитория с мультимедийным оборудованием и доступом в Интернет.

Для проведения итогового занятия требуется аудитория, мультимедийный проектор и компьютер с доступом в Интернет.

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 37.03.01 - Психология.

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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