

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра общей и клинической психологии

**Авторы-составители: Корниенко Дмитрий Сергеевич
Бергфельд Александра Юрьевна
Мерзляков Дмитрий Евгеньевич**

**Рабочая программа дисциплины
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА
Код УМК 91264**

**Утверждено
Протокол №10
от «26» мая 2021 г.**

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Психология кадрового менеджмента

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « С.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Специальность: **37.05.01** Клиническая психология
направленность Патопсихологическая диагностика и психотерапия

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Психология кадрового менеджмента** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

37.05.01 Клиническая психология (направленность : Патопсихологическая диагностика и психотерапия)

ОПК.9 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы

Индикаторы

ОПК.9.1 Руководит психологической практикой, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров

ОПК.9.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности

4. Объем и содержание дисциплины

Специальность	37.05.01 Клиническая психология (направленность: Патопсихологическая диагностика и психотерапия)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	10
Объем дисциплины (з.е.)	4
Объем дисциплины (ак.час.)	144
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	56
Проведение лекционных занятий	28
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	88
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (10 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Подбор и оценка персонала как деятельность кадровой службы.

Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины.

Основные понятия: организация, управление, основные управленческие функции.

Персонал как объект управления. Междисциплинарный характер исследования человеческого фактора в организации.

Парадоксы и противоречия управления человеческими ресурсами.

Деятельность кадровой службы. Функция службы персонала.

Понятие управления персоналом.

Функции управления персоналом.

Понятие и свойства персонала, как объекта управления.

Функции кадровой службы.

Процесс подбора персонала. Алгоритм проведения процедуры подбора.

Способы привлечения персонала. Отбор персонала. Оценка должности.

Методы оценки кандидатов: психологическое тестирование, профессиональное тестирование, интервью.

Подготовка к интервью. Типы ведения интервью. Формы интервью.

Подготовка вопросов для проведения интервью.

Процесс интервью: начало, получение общей информации о кандидате, завершение.

Выбор лучшего кандидата. Прием на работу. Понятие «профорентация».

Цели профорентации сотрудников.

Профессиональная и организационная адаптация персонала.

Понятие «адаптация». Классификация видов адаптации сотрудников:

по отношению субъект-объект; по воздействию на работника; по уровню; по аспектам.

Психологические аспекты адаптации: задачи новых сотрудников; установки сотрудников; установки менеджера.

Оценка нового сотрудника: оценка знаний, установок, навыков, стратегии компенсации недостатков сотрудников.

Процесс ориентации: разработка программы ориентации; этапы адаптации персонала;

инструменты адаптации; реализация программы ориентации сотрудников.

Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.

Сущность мотивации персонала. Понятия «мотив», «мотивация», «мотивирование».

Элементы модели мотивации. Этапы процесса мотивации.

Матрица потребностей человека. Взаимосвязь между этапами карьеры работника и его потребностями.

Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А.Маслоу, теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф.Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В.Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера.

Сущность стимулирования труда. Понятия «стимул», «стимулирование».

Факторы демотивации персонала. Основные элементы компенсации.

Анализ должности и структура оплаты. Типы дополнительных льгот.

Раздел 2. Методы профотбора, диагностики и оценки персонала

Технология центра оценки (Assessment center).

История разработки.

Задачи метода и условия эффективности.

Ключевые методики оценки компетентности: моделирующие упражнения, тестовые психометрические методики, интервью.

Этапы проведения.

Методология центра оценки.

Этапы проведения Assessment center

CASE-интервью, или Ситуационное интервью

Цели и задачи ситуационного интервью.

Разработка вопросов для интервью.

Критерии оценивания ответов.

Рекомендации к прохождению.

Интервью в подборе и оценке персонала

Подготовка к интервью. Типы ведения интервью. Формы интервью.

Подготовка вопросов для проведения интервью.

Процесс интервью: начало, получение общей информации о кандидате, завершение.

Деловые игры как инструмент оценки персонала.

Цели и задачи деловых игр.

Типы деловых игр: интеллектуальные, эмоциональные (командообразующие), бизнес-стимуляторы.

Требования к проведению, условия проведения.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/19273>
2. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/448299>

Дополнительная:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/508166>
2. Веснин В. Р. Основы менеджмента:учебник [для студентов вузов, аспирантов, преподавателей, специалистов-практиков]/В. Р. Веснин.-Москва:Проспект,2011, ISBN 978-5-392-01791-1.-30611.
3. Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие / С. В. Быков. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>
4. Управление персоналом библиотеки : новые подходы:метод. пособие/М-во образования и науки РФ, ГПНТБ России; сост. Е. М. Ястребова.-М.: [б. и.],2004.-56.
5. Менеджмент XXI века. Когданибудь мы все будем так управлять:Пер. с англ./Под ред. С. Чоудхари.- М.:ИНФРА-М,2002, ISBN 5-16-001312-1.-448.-Библиогр.: с. 433-435

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

elibrary.ru статьи журналов

koob.ru монографии

https://elibrary.ru/title_about.asp?id=32474 Рецензируемый научный журнал "Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования"

https://elibrary.ru/title_about_new.asp?id=33420 Рецензируемый научный журнал "Современная зарубежная психология"

<http://www.oxfordjournals.org/en/> Oxford University Press Доступ к журналам широкого тематического спектра

<http://www.tandfonline.com/> Журналы издательства Taylor & Francis

<http://link.springer.com/> SpringerLink Провайдер информационных услуг, журналов по различным научным направлениям

<http://psystudy.ru> Ресурсы широкой тематики Журнал Психологические исследования

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/archive.html> Вестник Московского университета Серия 14.

Психология

<https://psyjournal.spbu.ru> Журнал Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология

<http://psychologyinrussia.com> Журнал Психология в России (Psychology in Russia. State of Art)

<http://philsoc.psu.ru/vestnik> Вестник пермского университета. Философия. Психология. Социология

<https://www.psychology.ru/library> Библиотека сайта psychology.ru

<https://psy.su> Психологическая газет

<http://ppj.spbu.ru/index.php/psy/index> Петербургский психологический журнал

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

Образовательный процесс по дисциплине **Психология кадрового менеджмента** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
3. доступ в электронную информационно-образовательной среду университета.
4. тестирование
5. Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, онлайн энциклопедии)

Перечень необходимого лицензионного и/или свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
2. Программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
3. Приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
4. Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования

текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Для проведения лекционных занятий - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, меловой (и) или маркерной доской.
4. Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для самостоятельной работы - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная специализированной мебелью, помещения Научной библиотеки ПГНИУ с персональными компьютерами, с доступом к локальной и глобальной сетям.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Психология кадрового менеджмента**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.9

Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.9.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности</p>	<p>Знать технологии эффективных деловых коммуникаций. Уметь оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Владеть навыком применения технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний технологий эффективных деловых коммуникаций. Отсутствие умения оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Отсутствие навыка применения технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания технологий эффективных деловых коммуникаций. Частично сформированное умение оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Фрагментарное применение технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания технологий эффективных деловых коммуникаций. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> <p align="center">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания технологий эффективных деловых коммуникаций. Сформированное умение оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Успешное применение технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.9.1 Руководит психологической практикой, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров</p>	<p>Знать основы технологий управления психологической практикой. Уметь формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Владеть навыком решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p>	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний основ технологий управления психологической практикой. Отсутствие умения формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Отсутствие навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания основ технологий управления психологической практикой. Частично сформированный навык формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Фрагментарное применение навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ технологий управления психологической практикой. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> <p>Отлично Сформированные и систематические знания основ технологий управления психологической практикой. Сформированное умение формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Успешное применение навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС 2020

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины. Входное тестирование	Имеет представления об основных понятиях и процессах, рассматриваемых в рамках данной дисциплины. Обладает уровнем научного мышления, достаточным для получения знаний по данному разделу.
ОПК.9.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности	Профессиональная и организационная адаптация персонала. Письменное контрольное мероприятие	Знает способы описания структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы; проводит прогноз, анализ и оценку психологических условий профессиональной деятельности.
ОПК.9.1 Руководит психологической практикой, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров	Методология центра оценки. Письменное контрольное мероприятие	Знает способы планирования и организации служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов умеет проводить оценку управленческих решений

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ОПК.9.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.9.1 Руководит психологической практикой, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров</p>	<p>Интервью в подборе и оценке персонала</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знает способы приёмы оптимальных управленческих решений Умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивным разрешением конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности Владеет конструктивным разрешением конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
1 правильный ответ	1

Профессиональная и организационная адаптация персонала.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Работа со случаем (Каждая оценивается по 13-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 13 баллов, за три случая – 26 баллов)Проведен анализ ситуации. Определены факторы, влияющие на результат деятельности 5 Подобраны пути решения ситуации (за каждый 1 балл, максимум – 2 балла) и обоснован выбор (за каждое 1 балл, максимум – 2 балла) 4 Описаны возможные риски на производстве (за каждый 1 балл, максимум – 4 балла) 4</p>	26
<p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 2</p>	4

Методология центра оценки.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Презентация: Основные теоретические выкладки из проекта: 0 – работа не содержит основных результатов, 1 – описание результатов, но в небрежном исполнении и есть неточности, 2 – работа содержит описание результатов и соответствует всем требованиям. 2</p> <p>Презентация соответствует всем требованиям, где 0 – работа не структурирована и не соответствует требованиям, 1 – презентация содержит основную информацию, без соблюдения обязательных требований, 2 – соблюдены обязательные требования, и презентация содержит основную информацию, но с ошибками, 3 – работа выполнена с соблюдением всех заявленных требований 3 Презентация имеет целостный дизайн 1</p>	6
<p>Работа соответствует следующим критериям: - соответствие плана теме проекта; - соответствие содержания теме и плану проекта; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</p> <p>0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p>	6
<p>Оригинальность текста: Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 80% - 5 балла. Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 70% - 3 балла. Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 60 % - 1 балл. Студент предоставил работу с оригинальностью текста ниже 60% - 0 баллов.</p>	5
<p>Текст проекта соответствует критериям: - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.</p> <p>0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p>	5
<p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 3 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 1</p>	4
<p>Список литературы соответствует критериям: - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</p> <p>0 - баллов при отсутствии всех критериев 1 - при наличии 1 критерия 2 - при наличии всех критериев</p>	2

<p>Актуальность проблемы и темы проекта: - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для изучения проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.</p> <p>0 - баллов при отсутствии всех критериев 1 - при наличии 1 критерия 2 - при наличии всех критериев</p>	2
---	---

Интервью в подборе и оценке персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
<p>Работа со случаем (Каждая оценивается по 12-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 12 баллов, за три случая – 36 баллов) Проведен анализ ситуации. Обобщены результаты интервью 3 Подобраны подходящие профессии (за каждую 1 балл, максимум – 3 балла) и обоснован выбор (за каждое 1 балл, максимум – 3 балла) 6</p> <p>Приведены психологические рекомендации по адаптации человека на новом месте работы (за каждую рекомендацию 1 балл, максимум – 3 балла) 3</p>	36
<p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 2</p>	4