

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра общей и клинической психологии

Авторы-составители: Игнатова Екатерина Сергеевна

Рабочая программа дисциплины

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Код УМК 95199

Утверждено
Протокол №9
от «15» апреля 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Методы психологической диагностики и оценки персонала

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Специальность: **37.05.02** Психология служебной деятельности

специализация Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Методы психологической диагностики и оценки персонала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

37.05.02 Психология служебной деятельности (специализация : Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях)

ПК.17 способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста

ПК.7 способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию

4. Объем и содержание дисциплины

| | |
|---|---|
| Направления подготовки | 37.05.02 Психология служебной деятельности (направленность: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях) |
| форма обучения | очная |
| №№ триместров, выделенных для изучения дисциплины | 11 |
| Объем дисциплины (з.е.) | 3 |
| Объем дисциплины (ак.час.) | 108 |
| Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе: | 42 |
| Проведение лекционных занятий | 14 |
| Проведение практических занятий, семинаров | 28 |
| Самостоятельная работа (ак.час.) | 66 |
| Формы текущего контроля | Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (1) |
| Формы промежуточной аттестации | Зачет (11 триместр) |

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Введение в дисциплину «Методы психологической диагностики и оценки персонала»

Система управления персоналом как совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Предмет диагностики и оценки персонала – характеристики выполнения деятельности (особенности поведения, эффективность деятельности, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, особенности личности и др.). Цели системы диагностики и оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Этапы диагностики и оценки персонала: предварительный анализ, описание типовых видов работ; выделение операций, действий, которые будут подвергаться оценке; определение характеристик, которые необходимы для квалифицированного выполнения этих операций. Алгоритм оценки: цель оценки, основные задачи; объект оценки; методы оценки; субъект оценки; время, место, порядок проведения оценки; результат оценки. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи диагностики и оценки персонала. Проблемы организации, для которых необходима оценка персонала (аттестация персонала, подбор и расстановка персонала, формирование резерва на выдвижение, подготовка руководителей и повышение их профессиональной компетентности, управленческой культуры, совершенствование управления коллективом, сокращение персонала).

Теоретические основы диагностики и оценки персонала

Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятие и сущность оценки персонала. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятие субъекта, объекта, критерия и системы оценки. Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала

Методы диагностики и оценки персонала

Роль и место психологических методов в оценке персонала. Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда. Выбор методов и критериев оценки как важнейший этап диагностики и оценки персонала. Основные группы критериев оценки: профессиональные, деловые, морально-психологические, специфические. Эффективность и особенности основных методов психодиагностики персонала. Эмпирико-познавательные методы: наблюдение как деятельность, как методика и метод, виды наблюдения; опросные методы (беседа, интервью, анкета); метод изучения документации; метод экспертной оценки, метод анализа продуктов деятельности, метод анализа ошибок, трудовой метод; биографический метод; алгоритмический метод; метод обобщения независимых характеристик. Методы диагностики: экспериментальный метод в диагностике и оценке персонала (лабораторный и естественный); бланковые и аппаратные методики диагностики различных психологических, психофизиологических и личностных характеристик субъекта. Методы анализа и обработки эмпирических данных: сравнительный анализ качественных характеристик; методы статистического и графического анализа. Методы интерпретации эмпирических данных (разновидности структурного и генетических методов). Преобразующие, или конструктивные методы диагностики и оценки персонала: метод эксперимента (имитационные игры, тренажеры) – как метод, формирующий профессионала или субъекта труда. Метод реконструкции – метод преобразования, рабочего пространства, органов управления, режима труда и отдыха, темпа работы, планирования, нормирования и контроля труда и трудового коллектива. Процедура организации преобразующих и конструктивных методов диагностики и оценки персонала и правила их применения. Обеспечение психометрических требований к используемому психодиагностическому инструментарию (надежность, валидность психологических тестов и методик, психометрические нормы оценки, адаптированные к условиям данной организации). Методы оценки: качественные, комбинированные и количественные. Методы комплексной оценки персонала. Центр оценки персонала (ассесментцентр): функции, достоинства и недостатки.

Проблема индивидуальных различий в диагностике и оценке персонала

Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии). Применения тестов способностей для оценки персонала. Принципы и методы профессиональной психодиагностики индивидуальных различий. Пути и способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии.

Понятие и сущность оценки персонала

Теоретические основы диагностики и оценки персонала организации, построения системы оценки персонала предприятия и разработки критериев оценки.

Формирование системы оценки персонала предприятия

Формирование эффективной системы оценки персонала предприятия, квалифицированная оценка руководителя кадровой службы организации

Технология проведения процедуры оценки персонала

Особенности процедуры оценки персонала в компании. Структура процедуры оценки персонала в компании. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблема оценки управленческого персонала.

Современные методы оценки персонала

Современные методы оценки персонала. Метод «ассесмент-центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ. «360-градусная» оценка персонала. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Оценка по группе крови. Метод оценки на полиграфе.

Социально-психологические проблемы взаимоотношений в трудовом коллективе как один из критериев оценки

Взаимоотношения в коллективе как критерий оценки персонала. Коммуникативные навыки; умение выстраивать отношения; стиль, особенности общения, направленность личности. Конфликт, его структура, причины возникновения. Методы диагностики, исследования и способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала

Аттестация как научная проблема. Исторический экскурс. Принципы аттестации (объективность и независимость оценки, комплексность оценки, влияние результатов оценки на профессионально-должностной рост, регулярность проведения оценки, учет профессионального потенциала каждого и др.). Цели и задачи проведения аттестации. Виды аттестации. Методы аттестации. Технология проведения аттестации: подготовка к проведению аттестации, проведение и оформление результатов аттестации, подведение итогов аттестации, подготовка рекомендаций, утверждение результатов аттестации. Результаты аттестации, порядок их использования. Решения,

принимаемые по результатам аттестации. Подходы к аттестации персонала и их краткая характеристика. Психологические аспекты сопротивления проведению аттестации.

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. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/450083>
2. Таран, О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-5889-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/82775.html>
3. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/93053>

Дополнительная:

1. Джон, Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Джон. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/93056.html>
2. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/106576>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<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

psyjournal.spbu.ru Журнал Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология

archive.html Журнал Психология Высшей школы экономики

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

psy.su Психологическая газета

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

<http://psyjournals.ru/kip/index.shtml> Журнал Культурно-историческая психология

<http://psyjournals.ru/jmfp/index.shtml> Журнал Современная зарубежная психология

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

Образовательный процесс по дисциплине **Методы психологической диагностики и оценки персонала** 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-образовательную 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 компьютерами 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
Методы психологической диагностики и оценки персонала**

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

ПК.7

способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|---|--|
| <p>ПК.7 способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p> | <p>Знать особенности проявления психических явлений в норме и патологии Уметь проводить диагностику психических явлений и характеризовать их в различных видах деятельности индивида и социальных групп Владеть навыками составления психодиагностического заключения, осуществления интерпретации психодиагностических результатов и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики</p> | <p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает особенности проявления психических явлений в норме и патологии</p> <p>Не умеет проводить диагностику психических явлений и характеризовать их в различных видах деятельности индивида и социальных групп</p> <p>Не владеет навыками составления психодиагностического заключения, осуществления интерпретации психодиагностических результатов и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Знает особенности проявления психических явлений в норме и патологии</p> <p>Частично умеет проводить диагностику психических явлений и характеризовать их в различных видах деятельности индивида и социальных групп</p> <p>Не владеет навыками составления психодиагностического заключения, осуществления интерпретации психодиагностических результатов и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Знает особенности проявления психических</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| | | <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>явлений в норме и патологии</p> <p>Частично умеет проводить диагностику психических явлений и характеризовать их в различных видах деятельности индивида и социальных групп</p> <p>Частично владеет навыками составления психодиагностического заключения, осуществления интерпретации психодиагностических результатов и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает особенности проявления психических явлений в норме и патологии</p> <p>Умеет проводить диагностику психических явлений и характеризовать их в различных видах деятельности индивида и социальных групп</p> <p>Владеет навыками составления психодиагностического заключения, осуществления интерпретации психодиагностических результатов и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики</p> |

ПК.17

способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|---|--|
| <p>ПК.17 способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации,</p> | <p>Знать особенности оказания консультационных услуг в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста Уметь проводить интерпретацию полученных</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает особенности оказания консультационных услуг в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p> <p>Не умеет проводить интерпретацию полученных результатов в ходе</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|--|--|
| планирования карьеры, профессионального и личностного роста | результатов в ходе профориентационной работы Владеть навыками профориентационной работы и интерпретации результатов диагностики | <p>Неудовлетворител профориентационной работы</p> <p>Не владеет навыками профориентационной работы и интерпретации результатов диагностики</p> <p>Удовлетворительн Знает особенности оказания консультационных услуг в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p> <p>Частично умеет проводить интерпретацию полученных результатов в ходе профориентационной работы</p> <p>Не владеет навыками профориентационной работы и интерпретации результатов диагностики</p> <p>Хорошо Знает особенности оказания консультационных услуг в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p> <p>Частично умеет проводить интерпретацию полученных результатов в ходе профориентационной работы</p> <p>Частично владеет навыками профориентационной работы и интерпретации результатов диагностики</p> <p>Отлично Знает особенности оказания консультационных услуг в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p> <p>Умеет проводить интерпретацию полученных результатов в ходе профориентационной работы</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|------------------------------------|--|--|
| | | Отлично Владеет навыками профориентационной работы и интерпретации результатов диагностики |

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

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 |
|--|---|---|
| ПК.7 способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию | Методы диагностики и оценки персонала Письменное контрольное мероприятие | Знать особенности проявления психических явлений. Уметь проводить диагностику психических явлений персонала. Владеть навыками составления психодиагностического заключения и подготовки психологических рекомендаций по результату диагностики. |
| ПК.17 способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста | Технология проведения процедуры оценки персонала Защищаемое контрольное мероприятие | Знать особенности и критерии отбора персонала. Уметь проводить интерпретацию полученных результатов в ходе отбора персонала. Владеть навыками работы и интерпретации результатов диагностики персонала. |

| Компетенция (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|---|--|---|
| <p>ПК.7 способность изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p> <p>ПК.17 способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p> | <p>Аттестация персонала как одна из форм оценки персонала</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p> | <p>Знать особенности приема персонала на работу. Уметь давать рекомендации по адаптации человека к новому рабочему месту с учетом личностных особенностей. Владеть навыками подбора кандидата на рабочее место.</p> |

Спецификация мероприятий текущего контроля

Методы диагностики и оценки 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 с запросом клиента (Каждая оценивается по 9-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 9 баллов, за три запроса – 27 баллов) Описаны результаты тестирования. Обобщены шкалы и сгруппированы в кластеры, на основании которых делается психологическое заключение 3 Результаты тестирования соотнесены с запросом 1 Произведена интерпретация результатов, интерпретация результатов включает в себя запрос клиента 3 Прописаны рекомендации клиенту для достижения его цели 1 Подготовлено заключение на основании результатов тестирования и запроса клиента 1</p> | 27 |
| <p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 1</p> | 3 |

Технология проведения процедуры оценки персонала

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

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

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

Проходной балл: **13**

| Показатели оценивания | Баллы |
|--|-------|
| <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>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.</p> <p>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>Текст проекта соответствует критериям: - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему проекта; - культура оформления: выделение абзацев.</p> <p>0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p> | 5 |
| <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. 5</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 наличие всех критериев</p> | 2 |

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

Аттестация персонала как одна из форм оценки 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 |
|--|--------------|
| 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 Приведены психологические рекомендации по адаптации человека на новом месте работы (за каждую рекомендацию 1 балл, максимум – 3 балла) 3 | 36 |
| Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 2 | 4 |