

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ  
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель образовательной программы  
кандидат экономических наук, доцент  
\_\_\_\_\_ О.Н. Сошина  
«15» апреля 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**  
основной профессиональной образовательной программы  
«Организационная психология и HR-менеджмент»  
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: доктор социол. наук, доцент, зав. кафедрой Васильева Елена Александровна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

**Санкт-Петербург  
2023**

## **РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины**

### **1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

**Цель изучения дисциплины:** формирование знаний об основных технологиях отбора и оценки персонала, инструментов и механизмов, определяющих оценку трудового потенциала кадров организации

**Задачи изучения дисциплины:**

1. Сформировать представления о месте отбора и оценки персонала в системе управления персоналом организации
2. Охарактеризовать взаимосвязь между теоретическими концепциями управления персоналом и технологиями отбора и оценки персонала
3. Сформировать навыки отбора персонала в соответствии с потребностями и особенностями кадрового состава организации
4. Сформировать навыки оценки трудового и личностного потенциала работника
5. Развить навыки анализа и критического мышления

**Содержание дисциплины:**

Понятие и методы отбора персонала.  
Социальный потенциал работника  
Адаптация работника  
Понятие и виды оценки персонала  
Аттестация персонала как технология  
Методы личностной оценки персонала

### **1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине**

**Цель<sup>1</sup>:** формирование у студентов знаний об основных технологиях отбора и оценки персонала, инструментов и механизмов, определяющих оценку трудового потенциала кадров организации

**Задачи<sup>2</sup>:**

1. Сформировать представления о месте отбора и оценки персонала в системе управления персоналом организации
2. Охарактеризовать взаимосвязь между теоретическими концепциями управления персоналом и технологиями отбора и оценки персонала
3. Сформировать навыки отбора персонала в соответствии с потребностями и особенностями кадрового состава организации
4. Сформировать навыки оценки трудового и личностного потенциала работника
5. Развить навыки анализа и критического мышления

### **1.2. Язык обучения**

Язык обучения – русский.

---

<sup>1</sup> Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

<sup>2</sup> Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

**1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации**

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (экзамен)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	3	81	108	54	54	50	18	32	-	-	4	-

\*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

\*\*В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

**1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы**

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Анализирует задачу в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки.  ИУК-1.2. Дифференцирует факты, мнения, интерпретации, оценки в области управления персоналом, суммирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения.	На уровне знаний: знает основные понятия, категории и инструменты управления персоналом, культурологические особенности и этические нормы в области управления персоналом при выработке стратегий действий в проблемных ситуациях  На уровне умений: умеет анализировать индивидуальное поведение работников с учетом культурологических и социальных особенностей на основе системного подхода  На уровне навыков: владеет навыками поиска и использования информации, необходимой для проведения оценки трудового потенциала работника; подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов о социально-экономических процессах и явлениях

<p>ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач</p>	<p>ИОПК-3.1. Применяет знания основных видов методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности в сфере организационной психологии и HR-менеджмента. ИОПК-3.2. Выбирает адекватные поставленной задаче методы диагностики проблем организации.</p>	<p>На уровне знаний: знает основы научно обоснованных подходов и валидных способов количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач</p> <p>На уровне умений: умеет разрабатывать программы и проводить психологическое обследование клиентов; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами при решении научных, прикладных и экспертных задач</p> <p>На уровне навыков: владеет навыками поиска и использования информации, необходимой для оценки трудового потенциала работника; подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов; разработки психологических рекомендаций по совершенствованию управления персоналом на основе валидных способов количественной и качественной диагностики.</p>
--	---	---

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Отбор и оценка в системе управления персоналом организации	16	4	6		6	
Тема 2	Понятие и методы отбора персонала. Социальный потенциал работника	22	4	8		10	
Тема 3	Адаптация работника	14	2	4		8	
Тема 4	Понятие и виды оценки персонала	20	4	6		10	
Тема 5	Аттестация персонала как технология	16	2	4		10	
Тема 6	Методы личностной оценки персонала	16	2	4		10	

	<b>Контроль самостоятельной работы</b>						
	<b>Консультация</b>						<b>Экзамен</b>
	<b>Контроль</b>						
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>104</b>	<b>18</b>	<b>32</b>		<b>54</b>	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

### **Образовательные технологии**

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

## **2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины**

### **Тема 1. Отбор и оценка в системе управления персоналом организации**

Сущность и методология управления персоналом. Основные теоретические модели управления персоналом в организации: технократическая, экономическая и гуманистическая. Функции управления персоналом. Система и виды основных кадровых технологий: планирование и учет персонала, подбор и отбор, адаптация, мотивация и стимулирование, оценка, обучение и развитие, высвобождение. Место и значение отбора и оценки персонала в системе управления организацией.

### **Тема 2. Понятие и методы отбора персонала. Социальный потенциал работника**

Человеческие ресурсы как объект HR-менеджмента. Понятие социальной политики. Кадровое планирование и отбор кадров как основа системы управления персоналом. Понятие социального потенциала работника и организации. Критерии оценки социального потенциала. Технология подбора и отбора кандидатов на вакантную должность. Технология проведения конкурсного отбора. Другие методы отбора персонала: exclusive search, head hunting, прелиминаринг и др.

### **Тема 3. Адаптация работника**

Понятие адаптации как итогового этапа отбора кадров. Цели, формы и содержание адаптации. Этапы адаптации: ознакомление, приспособление и ассимиляция.

### **Тема 4. Понятие и виды оценки персонала**

Понятие оценки персонала. Методы оценки результативности труда. Оценка профессионального поведения как определение способности и качества выполнения работником своих трудовых обязанностей.

### **Тема 5. Аттестация персонала как технология**

Понятие аттестации. Порядок проведения аттестации. Аттестационная комиссия: состав и полномочия. Отличие оценки и аттестации персонала

### **Тема 6. Методы личностной оценки персонала**

Оценка уникальных свойств личности работника (общая эрудиция, общительность, честность, целенаправленность, трудолюбие, чувство долга, ответственность, решительность, мужество, настойчивость и т.п.). Оценка психофизиологических качеств (эмоциональная уравновешенность, самообладание, выдержка, способность к сосредоточению, психическая выносливость, объем и распределение внимания, переключаемость и т.п.).

### **2.3. Описание занятий семинарского типа**

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1.**

**ТЕМА:** Отбор и оценка персонала в системе управления персоналом организации

**Цель:** Изучение и закрепление ключевых понятий управления персоналом

**Понятийный аппарат:** персонал, трудовые ресурсы, рабочая сила, научная организация труда, школа человеческих отношений, мотивационные концепции, концепция организационного развития, гуманистическая концепция, партиципативно-кооперативное управление персоналом

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Эволюция представлений о персонале организации
2. Управление персоналом как система
3. Функции управления персоналом
4. Основные кадровые технологии
5. Значение отбора и оценки персонала

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2.**

**ТЕМА:** Понятие и методы отбора персонала. Социальный потенциал работника

**Цель:** Изучение технологии отбора персонала. Закрепление навыков оценки трудового потенциала работников

**Понятийный аппарат:** отбор персонала, подбор персонала, социальная политика, кадровое планирование

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Алгоритм кадрового планирования
2. Технология проведения конкурсного отбора
3. Технология exclusive search
4. Технология head hunting
5. Технология прелиминаринга

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3.**

**ТЕМА:** Адаптация работника

**Цель:** Изучение цели, условий и порядка проведения адаптации персонала. Закрепление навыков анализа эффективности адаптационных мероприятий

**Понятийный аппарат:** адаптация, ознакомление, приспособление, ассимиляция

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Значение адаптации как итогового этапа отбора персонала
2. Цели и задачи адаптационного этапа ознакомления
3. Особенности и техники приспособления работника в организации
4. Особенности ассимиляции в условиях рабочего места

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4.**

**ТЕМА:** Понятие и виды оценки персонала

**Цель:** Изучение основных принципов анализа эффективности деятельности и личностных качеств работников, закрепление навыков поиска и использования информации, необходимой для оценки трудового потенциала работника.

**Понятийный аппарат:** оценка результативности труда, оценка профессионального поведения, оценка по результатам, KPI (key performance indicators, ключевые показатели эффективности)

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие, цели и функции оценки персонала
2. Результативность и эффективность: соотношение понятий и методы оценки
3. Методы оценки результативности труда
4. Методы оценки профессионализма
5. Критерии трудового потенциала работника как основа оценки персонала организации

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №5.**

**ТЕМА:** Аттестация персонала как технология

**Цель:** Изучение технологии аттестации персонала организаций различных типов, закрепление навыков проведения аттестационных мероприятий

**Понятийный аппарат:** аттестация, аттестационный лист, аттестационная комиссия, результаты оценки

**Вопросы для обсуждения:**

1. Порядок и условия проведения аттестации
2. Категории работников, которые не подлежат аттестации
3. Решения, принимаемые по итогам аттестации
4. Состав и полномочия аттестационной комиссии
5. Поведенческие ошибки при проведении аттестации

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №6**

**ТЕМА:** Методы личностной оценки персонала

**Цель:** Изучение технологии оценки личностных качеств работника, закрепление навыков поиска и использования информации, необходимой для оценки социального потенциала работника

**Понятийный аппарат:** эрудиция, ответственность, решительность, психофизиологические качества личности, социальный потенциал, организационный потенциал

**Вопросы для обсуждения:**

1. Отличие оценки и аттестации персонала
2. Методы оценки свойств личности работника
3. Методы оценки психофизиологических качеств работников
4. Значение личностных качеств для эффективности деятельности организации

#### **2.4. Описание занятий в интерактивных формах**

##### **Интерактивные занятия к теме 3 «Адаптация работника».**

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся в форме доклада – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, собранным обучающимися для выполнения эмпирической части магистерской диссертации или в ходе выполнения заданий по научно-исследовательской практике. В качестве первого этапа занятия обучающиеся проводят группировку своих данных по качественному признаку. На втором этапе они рассматривают особенности полученных данных в ходе исследования темы. На третьем этапе составляется план-конспект отчета о психологическом исследовании: тема и задачи, характеристика предмета и объектов исследования. Обсуждаются результаты теоретических исследований. Проводится дискуссия по поводу трудностей и проблем, возникших в ходе исследования.

#### **2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций**

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

#### **2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных

методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории студентов</b>	<b>Формы</b>
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<b>Категории студентов</b>	<b>Виды оценочных средств</b>	<b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b>
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. 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:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

## **2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: формирование и закрепление навыков отбора и оценки персонала

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии и экономики.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуро-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере экономических и междисциплинарных исследований.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а также методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

## **2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

### **РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины**

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

#### **Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы**

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Технологии отбора и оценки персонала» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;

#### **Оформление самостоятельной работы:**

##### 1. Титульный лист.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте [www.psysocwork.ru](http://www.psysocwork.ru) раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.

все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

#### **3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана**

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 54 часа.

Задание для самостоятельной работы по предмету «Технологии отбора и оценки персонала».

**Тема 1. Отбор и оценка персонала в системе управления персоналом организации.**

Составить краткую энциклопедическую статью по одному из ключевых понятий, используемых в курсе

**Тема 2. Понятие и методы отбора персонала. Социальный потенциал работника**

Написать эссе на тему «Мой социальный потенциал»

**Тема 3. Адаптация работника**

Написать эссе на тему «Программа адаптации работника в организации» с указанием конкретного кейса

**Тема 4. Понятие и виды оценки персонала**

На основе данных Интернет представить кейс об порядке проведения оценки персонала на примере конкретной организации/предприятия

**Тема 5. Аттестация персонала как технология**

Подготовить документы для проведения аттестации

**Тема 6. Методы личностной оценки персонала**

Написать эссе на тему «Программа личностной оценки работника» с обоснованием выбранного метода оценки

**3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы**

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена не в срок, не в полном объеме, все работы в среднем не достойны удовлетворительной оценки.

#### **РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств**

##### **4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения**

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Технологии отбора и оценки персонала» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

##### **Шкала оценивания<sup>3</sup>**

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

##### **ОТЛИЧНО (5 баллов)**

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в

---

<sup>3</sup> Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует глубокие знания методологических подходов и принципов научного исследования, основательно разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает основные технологии исследований в психологической науке.

#### **ХОРОШО (4 балла)**

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся способен к самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует знания методологических подходов и принципов научного исследования, разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает основные технологии исследований в психологической науке.

#### **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)**

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся в целом способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он с некоторыми неточностями демонстрирует знания определенных методологических подходов и принципов научного исследования, частично разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, знает ключевые характеристики технологий исследований в психологической науке.

#### **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)**

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных

неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной исследовательской практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся не способен к эффективной самореализации в сфере профессиональной деятельности, используя совокупность концептов из арсенала современной методологии психологической науки. При этом он демонстрирует отсутствие знаний методологических подходов и принципов научного исследования, не разбирается в полной мере в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях психологии, не знает ключевых характеристик технологий исследований в психологической науке.

#### 4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1.	Отбор и оценка персонала в системе управления персоналом организации	УК-1, ОПК-3
Тема 2.	Понятие и методы отбора персонала. Социальный потенциал работника	УК-1, ОПК-3
Тема 3.	Адаптация работника	УК-1
Тема 4.	Понятие и виды оценки персонала	УК-1, ОПК-3
Тема 5.	Аттестация персонала как технология	ОПК-3
Тема 6.	Методы личностной оценки персонала	ОПК-3

#### 5.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости

По дисциплине «Технологии отбора и оценки персонала» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме экзамена.

**Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости)** – задания или иные варианты контроля успеваемости студентов, проводимых преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме проверочной (контрольной) работы или теста минимальной компетентности.

Проводится в форме теста минимальной компетентности на знание терминов глоссария.

Порядок проведения рубежного контроля регулируется Положением об аттестации учебной работы студентов института.

**Промежуточная аттестация** по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

#### **4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

##### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Понятие, сущность и методология управления персоналом.
2. Технократическая модель управления персоналом в организации.
3. Экономическая модель управления персоналом в организации.
4. Гуманистическая модель управления персоналом в организации.
5. Функции управления персоналом.
6. Планирование и учет персонала.
7. Мотивация и стимулирование персонала
8. Обучение и развитие персонала
9. Высвобождение персонала.
10. Место и значение отбора и оценки персонала в системе управления организацией.
11. Человеческие ресурсы как объект HR-менеджмента.
12. Понятие социальной политики.
13. Кадровое планирование и отбор кадров как основа системы управления персоналом.
14. Социальный потенциал работника и организации.
15. Критерии оценки социального потенциала.
16. Технология подбора и отбора кандидатов на вакантную должность.
17. Технология проведения конкурсного отбора.
18. Метод exclusive search.
19. Метод head hunting
20. Метод прелиминаринг
21. Понятие адаптации как итогового этапа отбора кадров.
22. Цели, формы и содержание адаптации.
23. Этапы адаптации: ознакомление, приспособление и ассимиляция.
24. Понятие оценки персонала.
25. Методы оценки результативности труда.

26. Оценка профессионального поведения
27. Понятие аттестации.
28. Порядок проведения аттестации.
29. Аттестационная комиссия: состав и полномочия.
30. Оценка и аттестация персонала: общее и особенное
31. Оценка уникальных свойств личности работника
32. Оценка психофизиологических качеств

### **Образец ситуационной задачи (кейса).**

#### ***Типовое задание 1.***

Составьте необходимую документацию для организации конкурса на замещение вакантной должности ведущего специалиста отдела бухгалтерского контроля Управления делами Министерства экономики.

#### ***Типовое задание 2.***

Подготовьте документы, необходимые для организации внеочередной аттестации Иванова Ивана Ивановича, главного специалиста Управления охраны фауны Министерства охраны природы, проводимой в связи с ожидаемой реорганизацией управления. Стаж государственной гражданской службы Иванова И.И. составляет 10 лет, стаж работы в должности – 3 года, на предыдущей аттестации получил заключение «Соответствует замещаемой должности». За последние 2 года прошел повышение квалификации в виде переподготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление», а также стажировку в Министерстве финансов. Имеет высшее образование Московского государственного университета по специальности «Биология». В прошлом году получил взыскание за опоздание в виде замечания. Разведен. Имеет на попечении ребенка 3-х лет и мать – пенсионерку по старости.

#### ***Типовое задание 3.***

Представьте себе, что Вы участвуете в конкурсе на замещение вакантной должности в организации. Подготовьте выступление на заседании комиссии с обоснованием своих кадровых преимуществ, опираясь на анализ своего социального потенциала

#### ***Типовое задание 4.***

Сотрудники ООО «Рога и копыта» были оповещены о проведении внеочередной аттестации с целью определения их потенциала и составления программы повышения квалификации без

отрыва от рабочего места. Через два месяца после окончания аттестации ряд работников получили уведомления об увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности.

Опишите, как описанная ситуация отразится на психологическом климате в коллективе  
Какие методы можно применить для минимизации негативных последствий.

**Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

1. Конкурс на замещение вакантной должности проводится:
  - А) в два этапа: сбор документов и издание приказа
  - Б) в три этапа: размещение объявления, собеседование и аттестация
  - В) в два этапа: подбор кандидатов и оценка профессионального уровня претендентов
  - Г) в три этапа: отбор кандидатов, испытания (тесты), собеседование
2. Значимость функции подбора персонала обусловлена:
  - А) высокой текучестью кадров
  - Б) необходимостью обеспечить своевременное замещение работников, выбывающих в связи с переходом на другую работу
  - В) высокими требованиями к качеству трудовых ресурсов
  - Г) высокими требованиями к эффективности труда персонала организации
3. Изобразите графически технологию аттестации персонала
4. Аттестация – это:
  - А) проверка соответствия работника занимаемой должности, его способности выполнять трудовую функцию, уровень его знаний и навыков, позволяющих достигать целей организации
  - Б) определение трудового потенциала работника, его способностей, возможностей и личностных характеристик, которые могут быть использованы для развития работника
  - В) проверка уровня знаний, умений и навыков работника, позволяющих ему эффективно исполнять свои должностные обязанности
  - Г) психологическое и профессиональное профилирование работника, позволяющее выявить нереализованные возможности повышения эффективности его трудовой активности
5. Оценка персонала – это:
  - А) определение трудового потенциала работника, его способностей, возможностей и личностных характеристик, которые могут быть использованы для развития работника

- Б) проверка соответствия работника занимаемой должности, его способности выполнять трудовую функцию, уровень его знаний и навыков, позволяющих достигать целей организации
- В) проверка уровня знаний, умений и навыков работника, позволяющих ему эффективно исполнять свои должностные обязанности
- Г) психологическое и профессиональное профилирование работника, позволяющее выявить нереализованные возможности повышения эффективности его трудовой активности

**РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины****1.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6
<b>Основная литература</b>							
1	Управление персоналом организации; ред. А. Я. Кибанов. - 3-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2008	+	+	+	+	+	+
2	Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа" Интел-Синтез", 1997	+	+	+	+	+	+
3	Управление персоналом – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006	+	+	+	+	+	+
<b>Дополнительная литература</b>							
1	Долженкова Ю.В. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии. – М: АТиСО, 2014. - 183 с.	+	+				
2	Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала: практическое руководство. – М: Омега-Л, 2013. - 189 с.		+	+	+	+	+
3.	Турчинов А.И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ – М: Макс Пресс, 2013. 302 с	+	+	+	+	+	+
4.	Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: учебник. – СПб.: Питер, 2013. 352 с.						+
5.	Киселева М.Н. Оценка персонала. СПб: Питер, 2015. 239 с.	+			+		+

**6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины**

1. Институциональная экономика - <http://institutional.narod.ru/lectures/lecture4.htm>
2. Лаборатория экспериментальной экономики ВШЭ - <http://epee.hse.ru>
3. ЭБС ZNANIUM.COM «НИЦ ИНФРА-М» <http://znanium.com/>

**6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины**

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MSTeams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=456](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456) (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=435](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435) (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

EastView: informationservices: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

#### **Зарубежные ресурсы:**

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] – URL: <https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / SpringerNature. – [Гейдельберг], [2015] – URL: <https://link.springer.com/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

\_\_\_\_\_ Г.Л. Горохова  
(подпись, расшифровка)