

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психологические и психофизиологические методы отбора и оценки персонала
(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код и направление подготовки)

Профиль подготовки

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных
условиях

Квалификация

Психолог

Форма обучения

очная

Год набора

2024

Грозный – 2023

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.18 «Психологические и психофизиологические методы отбора и оценки персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана образовательной программы 37.05.02 Психология служебной деятельности. Для освоения дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Психология» и «Основы психодиагностики».

Знания:

- об уровне строения человека и специфике его качеств и свойств;
 - развиваемых в психологии трактовок личности, представлений о направленности;
 - характере, способностях личности и закономерностей их проявления, функционирования и развития в деятельности;
 - принципов, методов, психодиагностических процедур изучения человека;
 - теоретических моделей организационной психологии для описания психологических составляющих организационных процессов;
- Умения:
- использовать категориально-понятийный аппарат психологии личности для описания и изучения различных проявлений человека и личности в деятельности;
 - организовать и осуществлять комплексную психодиагностику особенностей личности;
 - использовать категориально-понятийный аппарат организационной психологии для описания организационного поведения и взаимодействия;
- Навыки:
- владения феноменологией характера, способностей, направленности личности с учетом особенностей и требований деятельности;
 - владения методическим инструментарием для психодиагностики различных свойств и качеств человека и личности;
 - проблематикой организации эффективной деятельности персонала в соответствии с целью и структурой организации.

1.2 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - создать у обучаемых научно-теоретическую и практическую основу для их дальнейшей профессиональной деятельности в области организации и ведения психологического отбора персонала. **Задачи:**

- ознакомить с теоретическими основами, принципами, факторами, функциями, этапами профессионального психологического отбора;
- рассмотреть критериев и психологические предикторы успешности профессиональной деятельности;
- ознакомить с конкретными методами ведения психологического профотбора.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Дисциплина (модуль) направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Индикаторы достижения компетенции
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Эффективно управляет собственным временем; ИУК-6.2. Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	ИУК-11.1. Демонстрирует понимание социальной значимости нетерпимого отношения к коррупционному поведению; ИУК-11.2. Демонстрирует правовые знания в сфере антикоррупционной деятельности, использует знания в сфере антикоррупционного законодательства и политики

Профессиональные компетенции

Код и наименование ПК	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1. Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов, должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного	ИПК-1.1. Применяет комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов. ИПК-1.2. Применяет комплекс специальных мер для проведения консультационной работы должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельностью личного состава. ИПК-1.3. Применяет комплекс специальных психологических мер, связанных с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

психологического климата	
ПК-4. Способность проводить психологический мониторинг уровня развития психических свойств и состояний человека в норме и патологии и социальнопсихологического климата коллектива, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	<p>ИПК-4.1. Демонстрирует умение разрабатывать программу постоянного отслеживания процесса личностного и профессионального развития сотрудников организации и военнослужащих посредством психологической диагностики.</p> <p>ИПК-4.2. Демонстрирует умение на основе анализа данных психологического мониторинга выявлять тенденции и закономерности психологического развития определенных групп людей, состояния психологического климата.</p> <p>ИПК-4.3. Демонстрирует умение составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p>

1. 4. Объем дисциплины (модуля) Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 6 ЗЕ (216 академ. часов)

	Очно	Заочно
	Количество академических часов	
4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем	48	-
4.1.1. аудиторная работа		
в том числе:		
Лекции	24	-
практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	24	-
лабораторные занятия		
4.1.2. внеаудиторная работа		
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
курсовое проектирование/работа		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		

4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	141	-
	27	-
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену		

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость в акад. часах	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
			Лекц.	Лаб (пр подгот.)	Пр/пр подгот.	СР
1.	Профессиональный отбор: теоретические идеи, функции, факторы, принципы	19	2		2	15
2.	Основные методы отбора	19	2		2	15
3.	Обеспечение организации отбора персонала	19	2		2	15
4.	Анализ профессиональной деятельности для целей отбора	19	2		2	15
5.	Критерии успешности деятельности	19	2		2	15
6.	Описание индивидуально- психологических особенностей претендентов в целях профотбора	19	2		2	15
7.	Профессиональная пригодность и профессиональная компетентность. ПВК, профессиональные способности.	23	4		4	15
8.	Технология подготовки и ведения структурированного интервью.	23	4		4	15
9.	Технологии определения пригодности претендентов в профессиональном психологическом отборе (ППО)	23	4		4	21
Итого		183	24		24	141

Содержание разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
----------	---	--------------------------------

1	Профессиональный отбор: теоретические идеи, функции, принципы.	<p>Историческая справка о возникновении отбора.</p> <p>Профессиональный отбор как один из способов адаптации человека к требованиям профессии и как составная часть профориентации; как форма прогностической трудовой экспертизы; как один из организационных процессов.</p> <p>Соотношение понятий профотбор и профподбор. Факторы профотбора. Функции профотбора. Принципы профотбора. Виды профотбора. Критерии классификаций отбора: содержание; управляемость; гуманистическая направленность; полнота учета индивидуальнопсихологических особенностей кандидата; целевое назначение; источники; ошибочность. Моральный и дискриминационный аспекты отбора. Содержание этапов профотбора: исследовательский, практический и аналитический этапы отбора. Оценка отбора. Эффективность отбора и влияющие на него факторы. Отношение отбора (Х. Бечтольд, Л. Джуэлл). Модель полезности отбора (Д.Купер, А. Робертсон).</p>
2	Основные методы отбора.	<p>Критерии оценки методов отбора (В. Йетгер). Прогностическая и социальная валидность методов отбора. Знакомство с документами (анкета, автобиография, резюме, характеристики с места работы (учебы) и т.п.) претендента. Базовые требования к кандидату.</p> <p>Собеседование как метод отбора. Традиционное интервью: особенности и недостатки. Структурированное интервью; его элементы. Ситуативное, формализованное и мультимодальное интервью как формы структурированного собеседования. Стресс-интервью. Проективные интервью. Глубинные интервью.</p>

		<p>Провокационное интервью. Альтернативные методы отбора: оценка коллег, самооценивание, графология, астрология, рекомендации, образовательные достижения. Инструментальные методы отбора.</p> <p>Тесты на выполнение образца работ: психомоторные тесты; сведения о работе (тесты профессиональных знаний); тесты на обучаемость; принятие индивидуальных или ситуативных решений; обсуждение и принятие решений в группе.</p> <p>Достоинства и недостатки тестов на выполнение образца работы. Метод Assessment Center; достоинства и недостатки метода. Психометрия. Требования к психодиагностическим методикам ППО. Принципы подбора психодиагностических методик для выявления ПВК: учет предназначения психологических методик; использование стандартизированных методик с едиными измерительными шкалами; использование методик с единым интегральным показателем; оптимальное количество методик. Факторный и концептуальный подходы к учету данных по психодиагностическим методикам. Биографические данные. Проверка честности кандидата. Факторы, влияющие на решение в отборе о судьбе кандидата: индивидуальнопсихологические особенности кандидата; поведение отбирающих; прогностическая и психодиагностическая ситуация отбора. Требования к интервьюерам.</p>
3	Обеспечение организации отбора персонала.	<p>Определение количественной потребности организации в персонале (В. Йеттер). Рекрутинг персонала: связь с бывшими работниками; рекрутинг в вузах, рекрутинг-ярмарки, виртуальные рекрутинг-ярмарки, электронный рекрутинг, центры занятости населения. Составление объявлений о вакансиях (В. Йеттер).</p>

4	Анализ профессиональной деятельности для	Цели анализа профессиональной деятельности. Методы анализа профессиональной деятельности.
	целей отбора.	<p>Метод наблюдения. Трудовой метод. Опрос опытных сотрудников. Метод изучения продуктов деятельности. Метод анализа дневников и вахтенных журналов. Опросники для анализа профессиональной деятельности. Классификации профессий для целей отбора. Четырехъярусная классификация профессий. Шестиугольник Дж. Холланда. Модульный подход к описанию профессий (Гаврилов В.Е.). Классификация профессий по соотношению общих и специальных способностей (А. Маклаков). Метод профессиографии. Виды профессиографирования. Понятие об аналитической профессиограмме. Задачно-личностная профессиограмма (А. Маркова). Метод функционального анализа деятельности. Комбинаторный метод анализа профессиональной деятельности. Метод критических инцидентов (ситуаций). Метод составления профиля требований для проведения структурированного интервью. Этапы и технология создания профиля требований.</p>

5	Критерии успешности деятельности.	<p>Критерии классификаций критериев успешности деятельности в зависимости от способов их получения, (непосредственные, критерии среднего уровня и итоговые критерии). В зависимости от содержащихся в них видов данных критерии оценки профессиональной деятельности: критерии производственных данных; критерии экспертного типа; критерии кадровых сведений или данных персонала; в зависимости от отношения «сотрудник-организация»: результаты труда, преданность организации; благополучие сотрудников. Принципы отбора критериев успешности профессиональной деятельности. Методы отбора критериев успешности профессиональной деятельности: установление балльных оценок</p>
		<p>критериев успешности профессиональной деятельности; установление профессиональной пригодности без шкалирования; ранжирование субъектов по профессиональной пригодности.</p>

6	<p>Описание индивиду -психологичецелях особенностей претенд профотбора.</p>	<p>Дифференциально-диагностический подход и типологические теории личности как теоретическая основа профессионального психологического отбора. Основные подходы к описанию личности профессионала. Модели личности профессионала (К.К. Платонов). Нормативная, экспективная, эмпирическая модели. Модель специалиста (К. Маркова). Виды моделей работающего специалиста; модель подготовки специалиста. Требования к построению модели специалиста Теоретико-психологические подходы к исследованию личности профессионала и построению модели личности профессионала (А.Р. Фонарев): манипулятивно прагматический подход; позитивнотехнократический подход; этико- гуманистический подход; аксиологический подход.</p>
7	<p>Профессиональная пригодность и профессиональная компетентность. Профессионально важные качества (ПВК) и профессиональные способности.</p>	<p>Профессиональная пригодность как вероятностная характеристика; психодиагностическая и психопрогностическая оценка личности и организма человека; совокупность психических качеств человека. Абсолютная и относительная профпригодность. Структурные компоненты профессиональной пригодности (Е.А. Климов); степень выраженности профпригодности; критерии профпригодности. Требования к заключению о профпригодности (А. Маклаков). Профессиональная компетентность как индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии (А.К. Маркова). Сверхкомпетентность,</p>
		<p>соотношение понятий: компетентность, профессионализм. Виды профессиональной компетентности: Специальная, социальная, личностная,</p>

		<p>индивидуальная. Управленческая компетентность. Компетентность как знания, умения, навыки и способы их осуществления в профессиональной деятельности (Митина Л.А.). Деловая и коммуникативная компетентность. Эмпирические виды компетентности для составления профиля требований. ПВК как актуальные или потенциальные способности к данной деятельности; специфические качества человека, влияющие на эффективность деятельности; соответствие степени выраженности ИПО высокому уровню профессиональной успешности; индивидуальные (индивидуальнопсихологические) и личностные свойства человека, определяющие возможность успешного выполнения профессиональных обязанностей. Содержание ПВК в связи с их трактовками. Универсальные" ПВК (Л.И. Митина). Концепция Б.Г. Ананьева о человеке как объекте научного познания и субъекте. Индивидуальные свойства человека. Свойства человека как субъекта деятельности. Свойства человека как личности. Критерии классификации ПВК: преимущественные детерминанты; уровни рассмотрения человека; критерии концептуального подхода. Понятие о допустимых границах развития ПВК. Закономерности функционирования и динамики разноуровневых свойств человека в ходе его профессионального становления. Роль индивидуально-типологических свойств человека для обеспечения успешности и надежности профессиональной деятельности. Требования профессиональной деятельности к типу НС специалиста. Влияние особенностей личности на показатели деятельности. Большая</p>
--	--	--

		<p>пятерка факторов. Противоречия между положительным отношением к профессии и структурой ПВК. Профессиональные способности. Личностно деятельностный; функционально-генетический; функционально-деятельностный подходы к профессиональным способностям.</p>
8	<p>Технология подготовки и ведения нового интервью.</p>	<p>Профиль требований к вакантной должности; использование методов анализа деятельности для составления профиля требований к вакантной должности. Каталог критериев для создания профиля требований к вакантной должности (В. Йеттер). Технологии наведения справок о кандидате. Цель этапы и условия проведения структурированного интервью (В. Йеттер). Жесткие и мягкие факторы отбора, базовые требования, формальные данные. Признаки предикторы в резюме, автобиографии, школьных аттестатах, характеристиках. Виды и функции вопросов в интервью: по целевому назначению, по соответствию этапам интервью, по форме. Вопросы о негативном опыте кандидата; недопустимые вопросы. Манипулятивные и лживые ответы кандидата; ответы типа «псевдо-поведение». Требования к интервьюерам. Техники интервьюера, направленные на взаимодействие с кандидатом (противодействие манипуляциям и лжи, правило 80/20, активное вслушивание, обратная связь, вербальная поддержка, ответы на вопросы кандидаты, прощание). Ошибки интервьюеров.</p>

9	Технологии определения пригодности претендентов в профессиональном психологическом отборе (ППО).	Методы оценки ПВК. Метод экспертной оценки ПВК. Требования к проведению экспертной оценки личностных качеств специалистов. Этапы проведения экспертной оценки ПВК. Приемы отбора экспертов. Факторы ошибок экспертного опроса. Количественная оценка ПВК. Качественная оценка ПВК. Методы
		определения ПВК: ранжирование; исключение; классификация видов деятельности; пилотажное обследование; контрастные группы; два портрета (Т.П. Зинченко, А.А. Фрумкин). Конкретные способы установления профпригодности и отбора претендентов на искомую профессиональную должность: выявление порогов пригодности, ранжирование, достижение нормативов, регрессионный анализ. Заключение психолога о допуске претендента. Анализ эффективности мероприятий отбора. Метод отнесения бывших кандидатов к группам специалистов с разной реальной успешностью в профессиональной деятельности.

3 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п\п	Наименование раздела дисциплины.	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Профессиональный отбор: теоретические идеи, функции, факторы, принципы	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
2.	Основные методы отбора	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
3.	Обеспечение организации отбора персонала	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
4.	Анализ профессиональной деятельности для целей отбора	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.

5.	Критерии успешности деятельности	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
6.	Описание индивидуально-психологических особенностей претендентов в целях профотбора	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
7.	Профессиональная пригодность и профессиональная компетентность. ПВК, профессиональные способности.	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
8.	Технология подготовки и ведения структурированного интервью.	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.
9.	Технологии определения пригодности претендентов в профессиональном психологическом отборе (ППО).	Подготовка докладов и сообщений. Подготовка аннотированного списка источников. Конспект.

3.1.1. Основная и дополнительная литература

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной литературой	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке университета	Режим доступа ЭБС/электронный носитель CD, DVD	Обеспеченность обучающихся литературой, гр./4гр.)x100%
		Ауд./Самост.				
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература	Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала : учебник / Денисов А.Ф.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 316 с. — ISBN 978-5-44971851-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125594.html (дата обращения: 16.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	48/141	25		https://www.iprbookshop.ru/125594.html	100%

	<p>Анцупов А.Я. Социальнопсихологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Анцупов А.Я., Ковалев В.В.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81561.html (дата обращения: 16.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p>	48/141	25		https://www.iprbookshop.ru/81561.html	100%
Дополнительная литература	<p>Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 с. — ISBN 9785-4486-0451-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79759.html (дата обращения: 16.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p>	48/141	25		https://www.iprbookshop.ru/79759.html	100%
	<p>https://www.iprbookshop.ru/79759.html (дата обращения: 16.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p>					
	<p>Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала : учебнометодическое пособие / Денисов А.Ф.. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. — ISBN 978-5-75670835-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/80688.html (дата обращения: 16.11.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p>	48/141	25		https://www.iprbookshop.ru/80688.html	100%

3.1.2. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Цифровой образовательный ресурс «IPR SMART». <https://www.iprbookshop.ru>
2. Образовательная платформа «Юрайт». <https://urait.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Лань». <https://e.lanbook.com/>
4. МЭБ (межвузовская электронная библиотека) НГПУ. <https://icdlib.nspu.ru/>
5. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU. <https://www.elibrary.ru/>
6. СПС «КонсультантПлюс». <http://www.consultant.ru/> ОТКРЫТЫЙ РЕСУРС
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. <http://window.edu.ru/catalog/>
8. Научная электронная библиотека «Киберленинка». <https://cyberleninka.ru/>

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	Полное наименование собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	Документ - основание возникновения права (реквизиты и срок действия)
Психологические и психофизиологические методы отбора и оценки персонала	Аудитория № 2-15 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Шкаф – 3 шт. 8.Преподавательский	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1, Этаж 2, Аудитория №2-15	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН</u> <u>23.05.2023г.</u> <u>№ КУВИ-</u> <u>001/ 2023-</u> <u>118860881,</u> <u>(бессрочно)</u>

	стол – 1 шт. 9. Преподавательский стул – 1 шт. 10. Ученические парты - 13	Площадь-62.9 кв.м.			
--	---	-----------------------	--	--	--

КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. Характеристика оценочных средств

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Средства текущего контроля успеваемости, характеризующие этапы формирования компетенций	Перечень компетенций
1.	Профессиональный отбор: теоретические идеи, функции, факторы, принципы	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4
2.	Основные методы отбора	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4
3.	Обеспечение организации отбора персонала	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4
4.	Анализ профессиональной деятельности для целей отбора	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4
5.	Критерии успешности деятельности	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4

6.	Описание индивидуальнопсихологических особенностей претендентов в целях профотбора	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4
7.	Профессиональная пригодность и профессиональная компетентность. ПВК, профессиональные способности.	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4
8.	Технология подготовки и ведения структурированного интервью.	Устный опрос, написание эссе, выполнение краткой письменной работы	УК-6, УК-11, ПК-1, ПК-4

Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Наименование оценочного средства: устный опрос

На каждом практическом занятии производится опрос (собеседование) по изучаемой теме. Устный опрос – это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, аспекту темы, проблеме и т.п.

1. Профессиональный отбор: теоретические идеи, функции, факторы, принципы
2. Основные методы отбора
3. Обеспечение организации отбора персонала
4. Анализ профессиональной деятельности для целей отбора
5. Критерии успешности деятельности
6. Описание индивидуально-психологических особенностей претендентов в целях профотбора
7. Профессиональная пригодность и
8. профессиональная компетентность. ПВК, профессиональные способности.
9. Технология подготовки и ведения структурированного интервью.
10. Технологии определения пригодности
11. претендентов в профессиональном психологическом отборе (ППО)

Критерии оценивания результатов устного опроса

Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*	Кол-во
Максимальный уровень	<i>Студент дал полный ответ на один из вопросов по теме.</i>	2
Средний уровень	<i>Студент дал неполный ответ на один из вопросов по теме</i>	1
Минимальный уровень	<i>Студент не ответил ни на один из вопросов по теме</i>	0

4.2.2. Задания по проверке практических навыков по дисциплине (практикоориентированное задание)

1. Разработка Методики Отбора: Создайте комплексную методику отбора персонала для конкретной должности, учитывая специфику работы. Включите психологические тесты, интервью, ассессмент-центры и психофизиологические методы оценки.
2. Анализ Реального Кейса: Проанализируйте реальный кейс отбора персонала, обозначьте использованные методы, оцените их эффективность и предложите улучшения или альтернативные подходы.
3. Создание Теста Личности: Разработайте тест личности или профессиональных качеств, предназначенный для оценки кандидатов на определенную должность. Объясните, какие психологические конструкты он измеряет.
4. Оценка Стрессоустойчивости: Создайте практическое задание или симуляцию для оценки стрессоустойчивости и адаптивности кандидатов. Опишите механизмы оценки и интерпретации результатов.
5. Интервью с Ролевыми Играми: Разработайте сценарий интервью с ролевыми играми или ситуационными задачами, чтобы оценить навыки кандидата в конкретных рабочих ситуациях.
6. Психофизиологический Мониторинг: Описать, как можно использовать психофизиологические методы (например, мониторинг сердечного ритма или гальванической реакции кожи) для оценки эмоционального состояния и реакций кандидатов.
7. Кейс-Стади по Оценке Команды: Выполните анализ существующей команды в организации с использованием психологических инструментов для оценки групповой динамики и предложите стратегии улучшения взаимодействия.
8. Разработка Ассессмент-Центра: Спланируйте и организуйте ассессмент-центр, включающий различные задания (групповые дискуссии, бизнес-кейсы, ролевые игры) для комплексной оценки кандидатов.
9. Анализ Эффективности Отбора: Исследуйте эффективность существующих методов отбора в организации, используя статистические данные о производительности, текучести кадров и удовлетворенности работой.
10. Психологический Профиль Должности: Создайте подробный психологический профиль для конкретной должности, включая ключевые личностные качества, навыки и компетенции, необходимые для успешного выполнения работы.

4.2.3. Темы докладов и рефератов (в форме презентации):

1. Требования к интервьюерам, осуществляющим структурированное интервью.
2. Манипулятивные и лживые ответы кандидатов.
3. Цели и содержание этапов структурированного интервью.
4. Виды вопросов кандидату со стороны интервьюеров.
5. Предикторы профессиональной пригодности кандидатов в резюме, анкетах, автобиографии, характеристиках с места работы.

6. Рекрутинг персонала: связь с бывшими работниками; рекрутинг в вузах, 7. Моральные и дискриминативные аспекты профессионального отбора (Е. Климов; А. Маклаков; Д.Купер, А. Робертсон).

Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировано умение выступать перед аудиторией; – содержание выступления даёт полную информацию о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи; – умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу; – высокая степень информативности, компактность слайдов 	3
Средний уровень	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована общая ориентация в материале; – достаточно полная информация о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов; – невысокая степень информативности слайдов; – ошибки в структуре доклада; – недостаточное использование научной литературы 	2
Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале; – ошибки в структуре доклада; – научная литература не привлечена 	1
Минимальный уровень не достигнут	<ul style="list-style-type: none"> – выступление не содержит достаточной информации по теме; – продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи; – неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу. 	0

4.2.4. Примерные задания для контрольной работы:

1. Трактовка общих и специальных способностей (А.Маркова, А. Маклаков).
2. Типы и схемы профессиографирования.
3. Методы определения профиля требований (В.Йеттер).
4. Метод критических инцидентов как метод анализа профессиональной деятельности для целей отбора.
5. Модели описания профессионала (К.Платонов, А. Маркова).
6. Методы отбора критериев успешности профессиональной деятельности.
7. Соотношение понятий: профессиональная пригодность, профессиональная компетентность, профессионально важные качества, профессиональные способности.

Темы докладов (сообщений).

1. Компоненты модели полезности отбора?
2. Каковы основные ошибки отбора?
3. Каковы функции отбора?
4. Охарактеризуйте факторы отбора?
5. Различия между отбором и подбором.
6. Каковы критерии видов отбора?
7. Этапы профессионального отбора.

8. Дискриминационные действия специалиста, осуществляющего отбор.
9. Отбор по максимуму и по минимуму.
10. Опишите итоговые результаты отбора.
11. Как связано отношение отбора с его эффективностью?
12. Каковы различия между "отсекающим" и консультативным отборами?
13. Перечислите принципы отбора.
14. Каковы типичные ошибки отбора?
15. Как определяется количественная потребность организации в персонале?
16. Компоненты объявления о вакансии.
17. Достоинства структурированного интервью.
18. Недостатки традиционного интервью.
19. Этапы составления профиля требований к вакантной должности.
20. Различия между стресс-интервью и провокационным интервью.
21. Требования к интервьюерам
22. Показатели псевдо-поведения претендентов.
23. Охарактеризовать тесты выполнения образца работ.
24. Проблема честности претендента.
25. Достоинства ассесмент-центра. 26. Виды структурированного интервью.

Критерии оценивания результатов контрольной работы

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности
[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студента формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Доцент кафедры специальная психология и дошкольная дефектология



_____ Масаева З.В.

(подпись)

Заведующий кафедрой



_____ Газиева М.З.

(подпись)

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

_____ 

_____ Арсагириева Т.А.

(подпись)

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Психологические и психофизиологические методы отбора и оценки персонала

Направление подготовки
37.05.02 Психология служебной деятельности

Профили подготовки: «Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях»

Форма обучения: очная

Год приема: 2024

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - 9

Форма аттестации – экзамен

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Факторы, обуславливающие необходимость отбора
2. Трактовки отбора; отбор и подбор персонала.
3. Функции профессионального отбора.
4. Принципы отбора
5. Моральные и дискриминационные аспекты отбора.
6. Критерии и виды отбора
7. Ошибки и оценки отбора
8. Содержание и цели этапов отбора
9. Цель и критерии оценок методов отбора
10. Собеседование как метод отбора.
11. Глубинное интервью, проективное интервью, провокационное интервью, стресс интервью как методы отбора
12. Выполнение образца работ и ассесмент-центр как методы отбора.
13. Психометрия как метод отбора.
14. Альтернативные методы отбора
15. Особенности кандидата, влияющие на результаты отбора.
16. Особенности отбирающих, влияющие на результаты отбора.
17. Особенности ситуации отбора, влияющие на его результаты.
18. Проверка честности кандидата.
19. Цели анализа профессиональной деятельности
20. Достоинства и недостатки методов наблюдения, опроса, анализа дневников, трудового метода, изучения продуктов профессиональной деятельности
21. Особенности метода профессиографии как метода анализа профессиональной деятельности
22. Модульный и задачно-личностный подходы к составлению профессиограммы.
23. Особенности метода критических инцидентов как метода анализа профессиональной деятельности
24. Классификация критериев успешности профессиональной деятельности
25. Принципы отбора критериев успешности профессиональной деятельности
26. Методы отбора критериев успешности профессиональной деятельности

27. Подходы к описанию личности профессионала (А. Фонарев).
28. Модели личности профессионала (К.Платонов, А. Маркова).
29. Трактовки профессиональной компетентности (А. Маркова, Л. Митина)
30. Трактовки и содержание профессионально важных качеств
31. Закономерности влияния личностных свойств на показатели деятельности
32. Достоинства и недостатки личностно-деятельностного подхода для изучения и диагностики профессиональных способностей
33. Функционально-генетический подход к изучению и диагностике профессиональных способностей
34. Особенности функционально-деятельностного подхода к изучению и диагностике профессиональных способностей
35. Трактовки профессиональной пригодности человека.
36. Методы оценки профессионально важных качеств.
37. Что такое психологический отбор и каковы его основные цели?
38. Какие психологические тесты чаще всего используются при отборе персонала и для чего они предназначены?
39. В чем заключается методика проведения собеседования на основе компетенций?
40. Какие психофизиологические методы применяются в процессе отбора персонала?
41. Объясните, как анализировать результаты психологических тестов при отборе персонала.
42. Какие факторы следует учитывать при разработке ассесмент-центра?
43. В чем заключается роль стрессоустойчивости в оценке кандидатов?
44. Какие существуют подходы к оценке лидерских качеств при отборе на руководящие позиции?
45. Объясните, как проводится оценка групповой динамики в рамках командных упражнений.
46. Какие особенности имеет использование проективных тестов в оценке персонала?
47. В чем заключается значение эмоционального интеллекта в контексте отбора и оценки персонала?
48. Какие методы используются для оценки мотивационного профиля кандидатов?
49. Объясните принципы этичности и конфиденциальности при проведении психологического отбора.
50. Какие критерии эффективности используются для оценки методов отбора персонала?
51. Как можно применять методы психофизиологии для оценки работоспособности и устойчивости к стрессу?
52. В чем заключается важность обратной связи кандидатам после процедур отбора и оценки?
53. Как оценивать соответствие личностных качеств кандидата корпоративной культуре компании?
54. Какие современные тенденции существуют в области психологического отбора и оценки персонала?
55. Объясните, как можно интегрировать психологический анализ в систему HRаналитики.
56. Какие подходы к оценке креативности и инновационного мышления используются при отборе персонала?

1. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на зачете

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу	13-15
2.	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.	10-12
3	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу	7-9
4.	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

Приложение 2

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ
Психологические и психофизиологические методы отбора и оценки персонала**

(наименование дисциплины / модуля)

Направление подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности

Профиль «Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях»
(год набора -2024, форма обучения очная) на
20__ / 20__ учебный год

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений