


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии
 Карпов А.В.

16 мая 2022 года

Рабочая программа дисциплины
«Отбор и оценка персонала»

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Профили:
«Организационная психология»

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
очная

Программа рассмотрена на заседании
кафедры психологии труда и
организационной психологии
протокол №8 от 18 апреля 2022 года

Программа одобрена НМК
факультета психологии
протокол №7 от 26 апреля 2022 года

Ярославль, 2022

1. Цели освоения дисциплины «Отбор и оценка персонала»

Основная цель курса предопределена тем, что профессиональный отбор и оценка персонала является существенной частью психологической работы организационного психолога. Исходя из этого, цель данного курса состоит в изучение основных принципов профессионального отбора и оценки персонала, его целей и задач, а также способов и методов его проведения. Данная цель конкретизируется в следующих задачах курса:

1. Показать место и роль профессионального отбора и оценки персонала в целостной системе профориентационных мероприятий.
2. Сформировать у студентов представление о важности проведения профотбора и оценки в современных условиях работы организации.
3. Познакомить студентов с процедурой проведения профотбора и способах расчета уровня профессиональной пригодности.
4. Научить использованию психологических методик диагностики ПВК.

2. Место дисциплины «Отбор и оценка персонала» в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Логически и содержательно курс «Отбор и оценка персонала» связан с такими дисциплинами учебного плана подготовки бакалавров, как «Психодиагностика», «Профессиональная психодиагностика», «Психология личности», «Организационная психология». В результате освоения этих дисциплин студент должен обладать рядом «входных» знаний, умений и владений, в частности: иметь представление о структуре личности, особенностях проявления личностных подструктур в процессе профессиональной деятельности, о способах и методах профессиональной диагностики отдельных психических качеств. Студент должен владеть навыками проведения психодиагностического исследования, уметь применять ряд профессионально ориентированных психодиагностических инструментов.

Изучение курса формирует представление о месте и роли профотбора среди других форм профориентации, об основных концепциях профессионального самоопределения, а также дает возможность научиться правильно использовать психологические методики диагностики ПВК.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
Профессиональные компетенции		
ПК-3: Способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих организационных структур	И-ПК-3.1 – Осуществляет постановку управленческих задач различного типа; И-ПК-3.2 – Реализует психологические мероприятия, направленные на решение управленческих задач различного типа; И-ПК-3.4. - Проводит психологическую оценку эффективности деятельности специалистов	<u>Знает:</u> - Методологические основы реализации управленческих действий в профессиональной деятельности. <u>Умеет:</u> - Определять и решать управленческие задачи в области отбора и оценки персонала; - Реализовывать психологические мероприятия в сфере отбора и оценки персонала; <u>Владеет:</u> - Способами реализации управленческих решений и действий в области отбора и оценки персонала.

ПК-4: Способен планировать и организовывать работу межведомственных команд	И-ПК-4.1 –Организует профессиональный психологический отбор специалистов; И-ПК-4.3. Готовит предложения по формированию команды специалистов	Знает: -технологии отбора и оценки членов команды; Умеет: - осуществлять отбор членов команды в соответствии с целями и задачами ее работы; - оценивать эффективность командной работы; - подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов команды в соответствии с поставленными задачами Владеет: - вариативными способами управления командной работой
---	---	---

4. Структура и содержание дисциплины **Профессиональный отбор**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
			Контактная работа						
1	Место профотбора среди других форм профессиональной ориентации. Отбор участников команды. Психологические концепции профессионального самоопределения.	1	3	2		2		4	Устный опрос
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
2	История профотбора. Принципы профотбора. Понятие профпригодности.	1	4	1		2		4	Устный опрос
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
3	Профессиограмма как основной источник информации о профессиональной деятельности	1	4	8		2		16	Составление профессиограммы
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
4	Этапы проведения процедуры отбора. Проведение тестирования для диагностики ПВК. Расчет показателя профессиональной пригодности.	1	6	6		2		16	Составление заключения, Тест
	<i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>								
6	Всего		17	17		8		30	
5	Промежуточная аттестация	1				2	0.5	33.5	экзамен
	Итого							108	

4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий, реализуемых в форме практической подготовки

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Место проведения занятий в форме практической подготовки
			Контактная работа					самостоятельная работа	
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания		
1	Профессиограмма как основной источник информации о профессиональной деятельности			8					ЯрГУ
2	Этапы проведения процедуры отбора. Проведение тестирования для диагностики ПВК. Расчет показателя профессиональной пригодности.			6					ЯрГУ
	Всего:			14					

Описание разделов дисциплины:

Тема 1:

Профессиональная ориентация как научно обоснованная система мероприятий. Цели профориентации. Профессиональное просвещение, профессиональный подбор, профессиональный отбор и профессиональное консультирование как основные формы профориентационной работы. Их цели и задачи. Теория профессионального выбора Дж.Голланда. Типы личности и типы профессионального окружения по Голланду. Их психологические характеристики и принципы взаимодействия. Проблема соответствия личности и профессии в работах Ф. Парсонса. Принципы и правила определения требований профессии. Ф. Парсонс как основатель профессиональной ориентации.

Тема 2:

Профотбор в историческом аспекте. Первые упоминания о технологиях профессионального отбора. Конец 19 века как период наиболее интенсивных исследований в области профотбора. Первая лаборатория профотбора. Работы Г. Мюнстберга в области установления зависимости надежности работы человека от его психофизиологических качеств. Понятие «человеческий фактор». Развитие профотбора в 20 веке в США и России. Понятия профпригодности. Категории профпригодности. Их специфические особенности. Основные принципы профотбора. Принципы личностно-деятельностного подхода. Принципы процессуально-методического плана. Проффессионально-этические принципы. Современные концепции профотбора.

Тема 3:

Общее понятие о профессиографии. Профессиограмма как результат психологического анализа деятельности. Общее описание профессиональной деятельности и требования к человеку как основные части профессиограммы. Разделы профессиограммы. Техничко-экономическое описание профессии (совокупность

специальностей, производственные операции и условия, предмет труда, место профессии в целостной экономической системе). Характеристика процесса труда (процесс трудовой деятельности и профессиональные обязанности, организация труда, требования к специальной подготовке). Социальная и социально-психологическая характеристика профессии (социально-психологические особенности профессии, особенностях взаимодействия и взаимоотношений в коллективе). Санитарно – гигиенические условия труда (физические условия профессиональной деятельности). Демографические требования (пол, возраст, общий стаж работы). Образовательные требования (уровень общих и специальных знаний). Медико-биологические требования (физическое здоровье и развитие, медицинские противопоказания). Психофизиологические и психологические требования (моторика и сенсомоторика, интеллектуальные и личностные особенности). Методы сбора информации в целях профессиографии.

Тема 4:

Организация процедуры профессионального отбора. Процедура проведения профотбора. Процедура выделения ПВК. Виды ПВК. Методы и методики диагностики ПВК. Составляющие элементы профессиональной пригодности. Расчет показателя профпригодности. Составление итогового заключения. Структура заключения по результатам тестирования ПВК. Формы представления результатов тестирования. Формулирование рекомендаций работодателю по приему кандидатов на работу.

5. Образовательные технологии

В процессе преподавания курса используются следующие образовательные технологии: практическое занятие, групповая дискуссия, кейс-метод.

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных на лекции знаний по предложенному алгоритму.

Практическое занятие на основе кейс-метода («метод кейсов», «кейс-стади») – метод, основанный на моделировании ситуации или использования реальной ситуации из научной, производственной, общественной и др. деятельности в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем. Данный метод дает возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке, а не в реальной жизни с ее угрозами, риском, тревогой о неприятных последствиях в случае неправильного решения. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Групповая дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

Программа проведения практических занятий

Тема № 1

Занятия построено по принципу семинара. В ходе групповой дискуссии студенты обсуждают следующие вопросы:

1. Что такое профориентация
2. Формы профориентационной работы
3. Цели и задачи профотбора
4. Концепции Д. Голланда и Ф. Парсонса как теоретическая база профотбора.

5. Специфика отбора участников команды

Тема № 2

Занятия построено по принципу семинара. В ходе групповой дискуссии студенты обсуждают следующие вопросы:

1. Профотбор на ранних этапах становления
2. Развитие профотбора в 20 веке в США, Европе и России
3. Группировка принципов профотбора
4. Главные принципы профотбора.
5. Что такое профессиональная пригодность.

Тема № 3

В ходе занятия дается подробная информация о целях и задачах профессиографии, организации процедуры профессиографирования. Описывается структура и функции отдельных блоков профессиограммы. Приводятся примеры (кейсы) профессиографического описания профессий различных типов. Основное внимание уделяется психограмме, как составляющей части профессиограммы.

Тема № 4

В ходе занятия дается подробная информация об отдельных этапах проведения процедуры профотбора и оценки профпригодности. Описываются методы сбора информации об испытуемом, выступающем в качестве кандидата на работу. Осваиваются методики психологической диагностики. Описывается процедура расчета показателя профпригодности. Приводятся примеры заключений по результатам профотбора.

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы MicrosoftOffice; AdobeAcrobatReader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
2. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» ([www. urait.ru/](http://www.urait.ru/))

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала: учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475469>
2. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора: учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. —

Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07060-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474170>

б) дополнительная литература

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468572>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров); учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы; помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор:

Кандидат психол. наук, доцент



Сенин И.Г.

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Отбор и оценка персонала»**

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине**

**1. Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

Основными видами текущего контроля знаний по курсу «Профессиональный отбор» являются: устный опрос по темам теоретического характера и письменный отчет по темам, связанным с практическим освоением учебного материала.

Вопросы для устного опроса по занятию № 1

1. Основные задачи профориентационной работы
2. Формы профориентационной работы
3. Виды профессионального просвещения
4. Цели профессиональной информации и профессиональной агитации
5. Цели и задачи профессионального подбора
6. Цели и задачи профессионального отбора
7. Отбор участников команды.
8. Основные положения теории профессионального выбора Дж. Голланда
9. Типология личности и профессионального окружения Дж. Голланда
10. Основные положения теории Ф. Парсонса

Вопросы для устного опроса по занятию № 2

1. Первые работы Э.Вебера, связанные с отбором персонала
2. Работа лаборатории Г.Мюнстерберга
3. Работы по профотбору во время первой мировой войны в США и Европе.
4. Личностно-деятельностные принципы профотбора
5. Процессуально-методические принципы профотбора
6. Профессионально-этические принципы профотбора
7. Характеристики категорий профпригодности

Критерии оценки ответов:

Оценка «отлично» / «зачтено». Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых понятий. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «хорошо» / «зачтено». Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено». Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом даются конкретные ответы. Имеются затруднения с выводами.

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено». Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Составление профессиограммы (Тема № 3)

Обучающимся предлагается разработать профессиограмму для конкретной профессии.

Структура профессиограммы

1. Производственная характеристика профессии.
2. Характеристика процесса труда.
3. Социальная и социально-психологическая характеристика профессии.
4. Санитарно – гигиенические условия труда.
5. Демографические требования.
6. Образовательные требования.
7. Медико-биологические требования.
8. Психофизиологические и психологические требования.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» / «зачтено». В ответах отражаются четкое представление обо всей целостной структуре профессиограммы и отдельных ее компонентах. Все структурные компоненты профессиограммы рассматриваются в их взаимосвязях. В каждом компоненте раскрываются его наиболее содержательные характеристики.

Оценка «хорошо» / «зачтено». В ответах раскрывается основное содержание отдельных структурных компонентов профессиограммы. Имеется представление о системном характере информации, отражаемой в профессиограмме. Хорошо понимается, для каких целей может быть использована информация, представленная в том или ином разделе профессиограммы.

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено». Ответы предполагают наличие общего представления о том, какая именно информация должна быть представлена в отдельных разделах профессиограммы. Слабое понимание взаимосвязей отдельных компонентов профессиограммы. Нет четкого и ясного понимания того, для каких целей может быть использована информация, представленная в том или ином разделе профессиограммы.

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено». Ответы отражают отсутствие представления о том, какие разделы содержит профессиограмма, в чем заключается их смысл и как они взаимосвязаны между собой. Имеются заметные трудности в описании содержательного наполнения отдельных разделов профессиограммы.

Составление заключения по результатам профотбора (Тема № 4)

Обучающимся предлагается провести учебную процедуру профессионального отбора и составить заключение по ее итогу..

Структура заключения

1. Изучение формальных признаков соответствия человека и профессии
2. Данные на основе собеседования и наблюдения за человеком
3. Подбор психодиагностического инструментария
4. Обработка данных психодиагностического обследования
5. Расчет показателя профессиональной пригодности
6. Итоговые рекомендации

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» / «зачтено». В ответах отражаются полное и ясное представление о целях составления заключения, о его структуре и о его составных компонентах. Раскрывается содержание всех видов информации, представленной в заключении.

Оценка «хорошо» / «зачтено». Имеется хорошее знание о тех видах информации, которая содержится в заключении. Раскрывается основное содержание отдельных структурных компонентов заключения. Имеется представление о целях и способах использования информация, представленной в заключении.

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено». Ответы отражают лишь самое общее представление о целях составления заключения, о его структуре и о его составных компонентах. Отсутствует ясное понимание содержательных особенностей отдельных разделов заключения.

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено». Ответы не содержат представления о том, из каких разделов должно состоять заключение, и какого рода информацию они должны в себя включать. Отсутствует понимание того, в каких целях может быть использована информация, представленная в заключении.

Тестовые вопросы

1. Первые теоретические и практические разработки в области профотбора относятся?

- а) к концу 19 века
- б) к началу 20 века
- в) к середине 20 века

2. Какой концептуальный подход лежит в основе теории профессионального выбора Д.Голладна?

- а) Теория черт
- б) Теория типов
- в) Интеракционизм
- г) Ситуационизм

3. Что с точки зрения подхода Д. Голланда должно быть основным объектом исследования?

- а) Соотношение между требованиями профессии и психическими особенностями человека
- б) Типы личности

- в) Типы профессионального окружения
- г) Типы личности и Типы профессионального окружения

4. Кто из следующих авторов первым поднял вопрос о поиске соответствия между требованиями профессии и психическими особенностями человека?

- а) Д. Голланд
- б) Ф. Парсонс
- в) Г. Мюнстерберг

5. Процедура оценки того, в каких профессиях человек может достичь наибольших успехов называется?

- а) Профессиональный подбор
- б) Профессиональный отбор
- в) Профессиональное консультирование

6. В основе какой группы принципов лежит понятие «профпригодность»?

- а) Процессуально-методические принципы
- б) Личностно-деятельностные принципы
- в) Профессионально-этические принципы

7. Каково количество категорий профпригодности?

- а) 5
- б) 7
- в) 4
- г) 3

8. В каком разделе профессиограммы представлены требования к профессиональным способностям человека?

- а) Образовательные требования
- б) Медико-биологические требования
- в) Психофизиологические и психологические требования

9. Какая оценка при проведении профотбора является наиболее объективной оценкой?

- а) Оценка психодиагностического обследования
- б) Оценка на основе целенаправленного наблюдения
- в) Оценка на основе собеседования с кандидатом на работу

10. Наиболее сложной проблемой психодиагностического обследования в целях профотбора является?

- а) Проблема выбора психодиагностического инструментария обследования
- б) Проблема определения взаимосвязи психологических характеристик и эффективности деятельности
- в) Проблема сбора нормативной выборки

Примечание: правильные ответы подчеркнуты

Критерии оценки: 0-3 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно»

- 4-6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно»
 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо»
 9-10 правильных ответов – оценка «отлично»

Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения

Формы текущего контроля	Индикатор освоения компетенции
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>И-ПК-3.1; И-ПК-3.2; И-ПК-3.4; И-ПК-4.1; И-ПК-4.3;</i>
<i>Устный опрос 1</i>	<i>И-ПК-3.1; И-ПК-4.1;</i>
<i>Устный опрос 2</i>	<i>И-ПК-3.1; И-ПК-4.1;</i>
<i>Составление профессиограммы</i>	<i>И-ПК-3.2; И-ПК-3.4; И-ПК-4.1;</i>
<i>Составление заключения</i>	<i>И-ПК-3.1; И-ПК-3.2; И-ПК-3.4; И-ПК-4.1; И-ПК-4.3;</i>
<i>Тест</i>	<i>И-ПК-3.1; И-ПК-4.1;</i>

2. Список заданий для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Понятие профориентации и ее основные формы. Краткий анализ
2. История профотбора и профориентации за рубежом и в нашей стране
3. Понятия профпригодности и профессионального самоопределения
4. Концепции профессионального самоопределения Дж. Голланда
5. Концепция профессионального самоопределения Ф.Парсонса
6. Этапы проведения профессионального психологического отбора персонала
7. Принципы профессионального отбора
8. Понятие профессионально-важных качеств
9. Основные принципы разработки профессиограммы
10. Структура профессиограммы
11. Методы диагностики профессионально-важных качеств
12. Определение профессиональной пригодности
13. Профессиональная адаптация как критерий эффективности профотбора
14. Проблема выделения ПВК
15. Процедура определения ПВК

3. Методические рекомендации преподавателю

по процедуре оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Целью процедуры оценивания является определение степени овладения студентом ожидаемыми результатами обучения (знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности).

Критерии оценивания степени овладения знаниями умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций

Пороговый уровень:

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии курса, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;

- знание базовых теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

Продвинутый уровень:

- достаточно полные и систематизированные знания в объёме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Высокий уровень:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Описание процедуры выставления оценки

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется оценка.

- Оценка «отлично» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций ПК-3, ПК-4 сформированы на высоком уровне.
- Оценка «хорошо» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций ПК-3, ПК-4 сформированы не ниже, чем на продвинутом уровне.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций ПК-3, ПК-4 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций ПК-3, ПК-4 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Отбор и оценка персонала»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Для повышения эффективности самостоятельной работы по курсу «Профессиональный отбор» и для более глубокого изучения учебного материала студентам рекомендуется обратить внимание на следующие содержательные моменты основных тем изучаемой дисциплины.

Тема 1

Общее понятие профориентации. Цели и задачи профориентации. Структура профориентационной работы. Виды профориентационной работы. Профессиональное просвещение, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная консультация. Их цели и задачи. Психологические концепции профессионального самоопределения. Концепции Д.Голланда и Ф.Парсонса. Основные положения концепций. Их общие и различительные признаки.

Тема 2

Начальные этапы истории профотбора. Первые исследования Э.Вебера и Г.Мюнстерберга. Понятие «человеческий фактор». Профотбор в армии США в период первой мировой войны. Развитие профотбора в Советской армии. Главные принципы профотбора. Принцип соответствия психологических характеристик человека требованиям профессиональной деятельности. Принцип комплексности. Принцип динамичности. Принцип активности, Принцип системности. Принцип научности. Принцип группировки специальностей. Принцип компетентности. Принцип конфиденциальности. Категории профессиональной пригодности.

Тема 3

Цель профессиографии. ПАД как основание для составления профессиограммы. Разделы профессиограммы. Производственная характеристика профессии. Характеристика процесса труда. Социальная и социально-психологическая характеристика профессии. Санитарно – гигиенические условия труда. Демографические требования. Образовательные требования. Медико-биологические требования. Психофизиологические и психологические требования. Методы сбора информации в целях профессиографии. Наблюдение за процессом труда, психофизиологические измерения, хронометраж, фотографии рабочего времени, построения социометрических матриц взаимодействия работников, анализ информационных потоков.

Тема 4

Этапы проведения профотбора. Формальные признаки соответствия человека и профессии. Данные, полученные на основе собеседования, Данные целенаправленного наблюдения, Данные психодиагностического обследования. Виды ПВК. Методы диагностики ПВК Способы выделения ПВК. Расчет показателя профессиональной пригодности. Цели и задачи итогового заключения. Его структура. Результаты диагностического этапа и рекомендации работодателю.

Методические рекомендации по составлению профессиограммы:

Задача студентов при выполнении данной работы, составить профессиографическое описание.

Составление профессиограммы производится в соответствии со следующими принципами:

- 1) специфичность (конкретность) описания определенной деятельности;
- 2) комплексность изучения;
- 3) динамичность изучения (с учетом развития, изменения деятельности);
- 4) системность (изучение взаимосвязей и взаимовлияний отдельных характеристик деятельности);
- 5) идентичность приемов (для корректного сравнения профессий);
- 6) использование качественно-количественных методов.

Профессиограмма должна содержать характеристику:

— общих сведений о профессии (наименование, назначение, обязанности персонала, показатели результативности труда и т. д.);

— содержания деятельности (анализ основных задач, особенности потоков информации, анализ ошибок и т. д.);

— средств деятельности (тип средств отображения информации и органов управления, их размещение, обзор, досягаемость и т. д.);

— условий деятельности (санитарно-гигиенических, социально-психологических, эстетических и т. п.);

— организации деятельности (вид и величина рабочей нагрузки, режим труда и отдыха и т. д.);

— субъекта деятельности (загрузка функций, функциональные состояния, коммуникативные особенности и т. д.);

Психограмма деятельности должна отражать требования и характеристики мотивационных, когнитивных, эмоционально-волевых, характерологических и других профессионально важных качеств субъекта труда.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Для самостоятельной работы обучающимся может быть рекомендована литература, представленная в п.8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт

меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ

(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»

(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.