

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института психологии и
педагогики

Меренкова В.С./



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.06.02 Психология подбора кадров

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль): Юридическая психология

Квалификация (степень): *бакалавр*

Форма обучения: *очная*

Институт: психологии и педагогики

Кафедра: психологии и психофизиологии

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	3		
Семестр/триместр	6		

Лекции	10		
Лабораторные занятия			
Практические (семинарские) занятия	22		
Консультации	-		
Форма(ы) промежуточной аттестации	Зачет-0,2		
Контроль	0		
Самостоятельная работа	39.8		

Всего часов: 72

Трудоемкость: 2 зачетных единиц.

Разработчик(и) рабочей программы: кандидат психологических наук, доцент О.Е. Ельникова

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся профессиональной компетенций позволяющих проводить психологическое исследование по подбору кадров.

Задачи изучения дисциплины:

1. Формирование знаний о существующих психологических технологиях подбора кадров.
2. Формирование умений организации аналитической деятельности по психологическому подбору кадров.
3. Формирование знаний об основных методах и методиках, предназначенных для психологического подбора кадров.
4. Формирование предпосылок развития владений организации исследования в области формирования кадрового ресурса организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: реализуется в рамках вариативной части (части, формируемой участниками образовательных отношений) блока Б1.

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-8	Знает: <ul style="list-style-type: none">- процедуру, стратегию, методологию и методику проведения стандартных прикладных психологических исследований в различных областях психологических знаний;- основные методы научно-исследовательской деятельности в различных научных и научно-практических областях психологии.	Знает: <ul style="list-style-type: none">- процедуру, стратегию, методологию и методику проведения стандартных прикладных психологических исследований в том числе предназначенных для подбора кадров;- методы научно-исследовательской деятельности в том числе предназначенных для подбора кадров.
	Умеет: <ul style="list-style-type: none">- осуществлять эмпирические исследования по проблемам, связанным с психологической наукой;- проектировать и осуществлять психодиагностическую работу в различных областях психологии;- использовать различные методы научного познания (методы эмпирического и теоретического исследования, общие методы абстрагирования, анализа, синтеза, моделирования и т.д.)	<ul style="list-style-type: none">- умеет проектировать и осуществлять психодиагностическую работу, предназначенную для организации эффективного трудоустройства;- использовать различные методы, предназначенных для диагностики и организации процедуры кадрового отбора.
	Владеет: <ul style="list-style-type: none">- навыками организации исследования, приёмами и методами сбора эмпирической информации, способами обработки и интерпретации полученных результатов;	<ul style="list-style-type: none">- владеет навыками организации исследования, приёмами и методами сбора эмпирической информации, способами обработки и интерпретации полученных результатов, получен-

	<ul style="list-style-type: none"> - навыками подбора диагностического инструментария, отвечающего цели деятельности в различных областях психологических знаний; - способами методологического анализа стандартного прикладного исследования в определённой области психологии. 	<p>ных в ходе процедуры кадрового отбора;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подбора диагностического инструментария, предназначенных для диагностики и организации процедуры кадрового отбора.
--	--	---

II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
1.	Раздел 1. Психология кадровой политики.	28	4	8	-	16
2.	Тема 1. Психологические основы кадровой политики компании.	14	2	4	-	8
3.	Тема 2. Психологический отбор кадров.	14	2	4	-	8
4.	Раздел 2. Психологические основы отбора персонала в различных сферах деятельности.	28	4	8	-	16
5.	Тема 3. Надежность процедур психологического отбора кадров.	14	2	4	-	8
6.	Тема 4. Психологические основы отбора персонала.	14	2	4	-	8
7.	Раздел 3. Психологические диагностические методики, используемые при подборе персонала.	15,8	2	6	-	7,8
8.	Тема 5. Методы психологической диагностики, используемые в кадровом отборе.	15,8	2	6	-	7,8
9.	<i>Зачет</i>	<i>0,2</i>				
10.	<i>Итого за 3 семестр</i>	<i>72</i>	10	22	-	39.8
11.	ИТОГО:	72	10	22	-	39.8

Очно-заочная форма обучения (не реализуется)

Заочная форма обучения (не реализуется)

III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы- теста, реферата,

Типовой вариант контрольной работы

Текущая аттестация проводится в форме теста.

1. Профессиограмма – это:

- 1) краткое описание характера деятельности работника, результатов его труда и их значения для людей;
- 2) совокупность правил, определяющих порядок деятельности организаций;
- 3) система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

2. Психограмма – это:

- 1) характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека, перечень психологических способностей; психологические противопоказания;
- 2) описание психологических, психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда;
- 3) перечень психологических показателей профессиональной стороны труда.

3. Профессионально важные качества – это:

- 1) характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы;
- 2) индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне;
- 3) личные или деловые качества, навыки, модели поведения, необходимые для успешной профессиональной деятельности.

4. Отбор персонала – это:

- 1) использование методов поощрения и наказания;
- 2) профессионально-должностное развитие персонала;
- 3) процесс, посредством которого организация выбирает из числа претендентов того человека или людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда.

5. Преимущество внутренних источников набора персонала:

- 1) выбор из большего числа кандидатов;
- 2) меньшая угроза возникновения интриг внутри организации;
- 3) лучше известны рабочие и личностные качества человека.

6. Преимущество внешних источников набора персонала:

- 1) сокращение затрат на набор персонала;
- 2) соседи видят линию карьеры нового сотрудника;
- 3) появление новых идей и приемов работы.

7. Бесконтактный метод отбора персонала – это:

- 1) отбор персонала в ходе переговоров по телефону и электронной почте;
- 2) отбор персонала в ходе собеседования;
- 3) технология предварительной оценки кандидата на должность путем анализа заявительных документов.

8. Графологическая экспертиза представляет собой:

- 1) анализ фотографии в заявительных документах;
- 2) анализ почерка;
- 3) анализ рекомендательных писем.

9. Тестирование – это:

- 1) контактный метод отбора персонала;

- 2) бесконтактный метод отбора персонала;
- 3) полуконтактный метод отбора персонала.

14. Тест – это:

- 1) инструмент исследования производительности труда работника;
- 2) метод изучения мотивационной сферы работника;
- 3) метод исследования личности, построенный на ее оценке по результатам стандартизированного задания, испытания, пробы, с заранее определенной надежностью и валидностью;
- 4) система специальных заданий, позволяющих измерить уровень развития или состояние определенного психологического качества или свойства отдельного человека.

15. Выделяют 4 группы личностных тестов:

- 1) ситуативные тесты;
- 2) личностные опросники со стандартизированными шкалами;
- 3) проективные тесты;
- 4) репертуарные тесты;
- 5) компенсационные тесты.

16. Вербальный тест – это:

- 1) система специальных словесных осмысленных заданий для измерения определенных психологических качеств или уровня развития человека через вербальные ответы на эти задания;
- 2) система таблиц распределения развития качеств личности по определенному признаку;
- 3) метод исследования личности, заключающийся в выявлении соответствия самооценки личности ее реальному статусу.

17. Графический тест – это:

- 1) тест рисуночный;
- 2) тест креативности;
- 3) тест интеллекта.

18. Интервью в ходе собеседования выполняет функции:

- 1) простое установление факта (выяснение деталей);
- 2) сравнение письменных и устных высказываний кандидата;
- 3) прояснение вопроса о пригодности;
- 4) оценка способностей, навыков и побудительной готовности в отношении определенной должности.

19. Под «психометрикой» понимается:

- 1) дисциплина, разрабатывающая психологические требования к профессионально важным качествам психолога;
- 2) дисциплина, научно обосновывающая и описывающая методы измерения психических свойств;
- 3) деятельность психологов по проектированию и оценке эргономических условий профессиональной среды специалиста;
- 4) процесс применения конкретной психологической методики;
- 5) психологическая модель специалиста.

20. Психологическое тестирование – это:

- 1) метод психодиагностики, предназначенный для выявления степени развития личностного потенциала человека;
- 2) метод психодиагностики, использующий стандартизованные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений для измерения индивидуальных различий;
- 3) метод психодиагностики и психокоррекции, предназначенный для измерения уровня развития определенного психологического качества и его оптимизации.

Примерная тематика рефератов

1. Психологические исследования менталитета персонала.
2. Психологические особенности отбора персонала.

3. Электронный рекрутинг: мода или вызов времени.
4. Этика кадрового бизнеса.
5. Адаптация персонала.
6. Подбор сотрудников в организации с развитой корпоративной культурой.
7. Технология проведения переговоров и поведение участников на первичном интервью.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета, с использованием следующих оценочных материалов: *перечень вопросов к зачету.*

Вопросы к зачету (6 семестр, очная форма обучения)

1. Бесконтактные методы оценки кандидатов при отборе, их характеристика.
2. Структурированное интервью: понятие, содержание, методы подготовки и технология проведения.
3. Ситуационное (case) интервью: понятие, содержание вопросов, технология проведения, методы оценки результатов.
4. Проективное интервью: понятие, содержание вопросов, технология проведения, методы оценки результатов.
5. Профессионально-психологический отбор: понятие, сущность, цели и задачи.
6. Психодиагностический процесс: этапы сбор, переработки и интерпретации и принятия решения.
7. Профессиональный психологический отбор: принципы, методы и технология подбора методик.
8. Понятие компетенции компетентности. Классификация и характеристика видов компетенций.
9. Эффективные приемы оценки и отбора кандидатов.
10. Тестирование при приеме на работу.
11. Технологии подбора персонала.
12. Метод субъективного оценивания квалификационных требований к должности.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Основы профессиональной психодиагностики: учебно-практическое пособие / сост. Е.Б. Черная ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2014. – 262 с. : ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454> (дата обращения: 28.08.2020). – Библ.в кн. – ISBN 978-5-9795-1290-7. – Текст : электронный.

4.2. Дополнительная литература

1. Хинканина, А.Л. Психодиагностика : учебное пособие / А.Л. Хинканина ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволж-

ский государственный технологический университет, 2016. – 80 с. : схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459524> (дата обращения: 28.08.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8158-1738-8. – Текст : электронный.

2. Манухина, С.Ю. Психология труда: Хрестоматия / С.Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711> (дата обращения: 28.08.2020). – ISBN 978-5-374-00221-8. – Текст : электронный.

V. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	psy.su	«Психологическая газета» — издание для психологов: профессиональное интернет-издание для психологов и профессиональных объединений в области практической психологии, психотерапии, тренинга, оргконсультирования и коучинга; средство массовой информации о достижениях современной психологии для широкого круга читателей.	Свободный доступ
2.	http://edu.ru/	Российское образование: Федеральный портал. Включает ссылки на порталы и сайты образовательных учреждений; государственные образовательные стандарты; нормативные документы; каталог экскурсий и обучающих программ.	Свободный доступ

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	http://www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	www.garant.ru	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
3.	www.elibrary.ru	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ

4.	www.consultant.ru	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ
----	--	--	------------------

VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.