

ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. И.А. БУНИНА

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института психологии и
педагогики

/Меренкова В.С./

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.02 Профориентация и кадровый отбор в условиях цифровизации

Направление подготовки: 44.03.04 Профессиональное обучение

Направленность (профиль): Психология профессиональной деятельности в цифровом обществе

Квалификация (степень): *бакалавр*

Форма обучения: *очная*

Институт: Институт психологии и педагогики

Кафедра: Психологии и психофизиологии

	очная форма	очно- заочная форма	заочная форма
Курс	4		
Семестр/триместр	8		

Лекции	28		
Лабораторные занятия	14		
Практические (семинарские) занятия	56		
в т. ч. практическая подготовка	2		
Форма(ы) промежуточной аттестации	Экзамен 0.3		
Контроль	9		
Иные формы работы			
Самостоятельная работа	181		

Всего часов: 288

Трудоемкость: 8 зачетных единиц.

Разработчик(и) рабочей программы: к.психол.н, доцент

Колосова И.Г.

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся профессиональной компетенции, позволяющей осуществлять психологическое сопровождение и формирование профессиональной ориентации и кадрового отбора персонала.

Задачи изучения дисциплины:

1. формирование знаний о существующих психологических технологиях оценки профессиональной компетентности на современном рынке труда;
2. формирование умений организации аналитической деятельности по профессиональному подбору кадров;
3. формирование знаний и умений об основных методах и методиках, предназначенных для подбора кадров.

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

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПКС-1	Знать: <ul style="list-style-type: none">- психологические основы управления и кадровой политики организации,- методы психологической диагностики, в том числе с использованием информационных технологий;- феноменологию становления личности в профессиональной деятельности;- психологические основы организации труда.	Знает: <ul style="list-style-type: none">- технологию психологического сопровождения кадровой работы и управления,- методики психологической диагностики, в том числе с использованием информационных технологий;- технологию психологического коучинга становления и совершенствования профессиональной деятельности личности;- психологические методы и приемы организации труда.
	Уметь: <ul style="list-style-type: none">- осуществлять психологическое сопровождение управления персоналом в организации;- применять социально-психологические технологии акмеологического развития	Умеет: <ul style="list-style-type: none">- применять методы и приемы управления персоналом в организации;- применять социально-психологические технологии акмеологического развития

	<p>личности в цифровом обществе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы психологической диагностики, в том числе с использованием информационных технологий; - осуществлять психологический анализ организации труда в условиях цифровизации. 	<p>личности в цифровом обществе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методики психологической диагностики, в том числе с использованием информационных технологий; - применять методы психологического анализа организации труда в условиях цифровизации.
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психотехнологией управления персоналом в организации - методами и технологиями акмеологического развития личности в цифровом обществе; - психологическим анализом организации труда в условиях цифровизации; - диагностикой и мотивированием профессиональной деятельности, в том числе с использованием информационных технологий. 	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими методиками управления персоналом в организации - методикой акмеологического развития личности в цифровом обществе; - методикой психологического анализа организации труда в условиях цифровизации; - методами, техникой и приемами диагностики, вовлечения и мотивации профессиональной деятельности, в том числе с использованием информационных технологий.

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	
	Раздел 1. Проблемы профессиографирования и профотбора	68	8	14	6	40
1.	Тема 1. Профессиограмма в трудовой деятельности. Проблема профпригодности	14	2	2		10
2.	Тема 2. Диагностика способностей и личностных черт человека	18	2	4	2	10

3.	Тема 3. Понятие профориентации и мотивов выбора профессии.	18	2	4	2	10
4.	Тема 4. Формы, методы и методики профориентации и профотбора	18	2	4	2	10
	Раздел 2. Психологические аспекты комплектования персонала организациями.	42	4	8		30
5.	Тема 5. Концепции кадровой политики комплектования персонала организаций.	21	2	4		15
6.	Тема 6. Профессионально-психологический отбор персонала: понятие сущность, цели и задачи.	21	2	4		15
	Раздел 3. Методы поиска и подбора специалистов.	78	8	16	4	50
7.	Тема 7. Рекрутмент: понятие, классификация и содержание работы.	39	4	8	2	25
8	Тема 8. Собеседование: понятие, виды, этапы проведения.	39	4	8	2	25
	Раздел 4. Диагностические методики, используемые при подборе персонала.	91	8	18	4	61
9.	Тема 9. Методы диагностики, используемые в кадровом отборе.	61	6	12	2	41
10.	Тема 10. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности	30	2	6	2	20
	Форма отчетности - экзамен	0.3				
	Контроль	9				
	в т. ч. практическая подготовка	2				
	ИТОГО:	288	28	56	14	181

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, творческого задания, кейса и др.

Типовой вариант контрольной работы

Текущая аттестация проводится в форме теста.

1. Кадровый консалтинг – это:

1) программа профессионального развития работника по результатам его деловой оценки;

- 2) совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений;
- 3) консультационные услуги, оказываемые руководителями специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

2. Традиционным методом определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии работника является:

- 1) аттестация;
- 2) собеседование;
- 3) тестирование.

3. Мониторинг персонала – это:

- 1) процесс отслеживания состояния объекта (системы, персонала) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей;
- 2) оценка степени подготовленности кандидата к выполнению того или иного вида деятельности;
- 3) оценка совокупности социальных и производственных факторов, негативно влияющих на процесс диагностики кандидатов.

4. Формирование списка претендентов на вакантные должности – это:

- 1) подбор;
- 2) отбор;
- 3) вербовка;
- 4) резерв.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Рекрутмент – это:

- 1) совокупность управленческих работников организации;
- 2) деятельность по созданию условий для заполнения вакансий компетентными специалистами;
- 3) стандартизированная многоаспектная оценка персонала.

10. Графологическая экспертиза представляет собой:

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

11. Графологическая экспертиза выявляет личностный портрет претендента, рабочий портрет, рабочие помехи. Это утверждение:

- 1) верно;
- 2) неверно.

12. Тестирование – это:

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

13. 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.

14. 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.

15. Собеседование представляет собой:

- 1) беседу претендента с другими претендентами на вакантное место;
- 2) беседу претендента с представителем кадровой службы или менеджером, в которой при обмене информацией собираются данные о потенциале кандидата;
- 3) беседу претендента с первыми руководителями организации.

16. 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.

17. Виды проведения интервью:

- 1) единичное;
- 2) двоичное;
- 3) троичное;
- 4) групповое.

18. В поле оценивания кандидатов включают:

- 1) поведение;
- 2) мотивы;
- 3) внешнюю мотивацию;
- 4) внутреннюю мотивацию.

19. Назначение психологического теста:

- 1) измерение различий между людьми или между реакциями одного и того же человека в разных условиях;
- 2) выявление закономерностей человеческого поведения;
- 3) сбор сведений о причинах поведения человека;
- 4) выявление практических навыков; 5) оценка знаний.

20. Основной целью психологического теста является:

- 1) предварительное ознакомление с личностью испытуемого;
- 2) нахождение корреляции между определёнными показателями;

- 3) диагностика определённых психологических особенностей;
- 4) формирование определённых качеств испытуемых;
- 5) выявление уровня практических навыков.

21. Степень, в которой тест действительно измеряет то, для чего он предназначен – это:

- 1) прогностичность теста;
- 2) информативность теста;
- 3) валидность теста;
- 4) комплексность теста.

22. 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. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.
2. Структура и закономерности интервью.
3. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи.
4. Электронный рекрутинг: мода или вызов времени.
5. Этика кадрового бизнеса.
6. CASE-интервью, или Ситуационное интервью.
7. Проективные вопросы и проективное интервью.
8. Адаптация персонала.
9. Подбор сотрудников в организации с развитой корпоративной культурой.
10. Технология проведения переговоров и поведение участников на первичном интервью.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена с использованием следующих оценочных материалов:

Вопросы к экзамену (8 семестр, очная форма обучения)

1. Профессия: понятие и основные подходы к классификации профессий. Профессионально важные психологические качества.
2. Основные понятия профессиографии: «профессиограмма», «психограмма», «модуль
3. профессии», «модель специалиста». Методология психологической профессиографии.
4. Виды профессиографирования и их характеристика. Комплексные профессиограммы:
5. понятие и структура.
6. Структура профессиограммы: трудограмма и профессиограммы.

7. Понятие профориентации. Перспективные и ближайшие цели профориентации. Содержание профориентации.
8. Психологический профотбор, профподбор и конкурсный прием. Инструменты профотбора.
9. Профессиональная подготовка. Профессиональное обучение. Профессиональная аттестация и переобучение профессионала.
10. Стратегия и тактика кадровой политики компании.
11. Профессионально-психологический отбор. Задачи профессионально-психологического отбора.
12. Виды профессионального отбора: медицинский, физиологический, педагогический и психологический. Важные персональные характеристики работника.
13. Этапы работы по подбору кадров для целей профессионального отбора в практике современных отечественных организаций.
14. Методы подбора персонала.
15. Сбор данных о претендентах – как метод подбора персонала.
16. Интервью – как метод подбора персонала.
17. Групповое собеседование – как метод подбора персонала.
18. Ассесмент-центр – как метод подбора персонала.
19. Тестирование – как метод подбора персонала.
20. Профессиональные опросники – как метод подбора персонала.
21. Проверка навыков и умений – как метод подбора персонала.
22. CASE-интервью, или Ситуационное интервью – как метод подбора персонала.
23. Проективные вопросы и проективное интервью – как метод подбора персонала.
24. Понятие «рекрумент». Виды рекрутмента. Этапы рекрутмента.
25. Собеседование: понятие, виды, этапы проведения.
26. Нестандартные методы оценки кандидатов.
27. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования. Формирование тестовой батареи
28. Методы диагностики трудовой мотивации.
29. Методики для изучения функционального состояния особенностей высшей нервной деятельности.
30. Методики для изучения характерологических (поведенческих) особенностей.
31. Методики для изучения интеллектуальных особенностей (способностей).
32. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности.
33. Диагностика типа организационной культуры.
34. Диагностика организационного поведения методом тестирования.
35. Диагностика состояния социально-психологического климата трудового коллектива и его параметров.
36. Описательные и аналитические методы диагностики конфликтов.
37. Диагностика коммуникативной компетентности персонала.
38. Диагностика организационной лояльности при помощи универсальных опросников.

39. Методы диагностики внедрения изменений.

40. Технология анализа данных психодиагностики, совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника).

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Маслова, В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2018 – 431 с. – Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/bcode/429092>

4.2. Дополнительная литература

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс]: в 3 ч. Ч. 3 Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2018 – 207 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437060>
2. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / под редакцией С. А. Баркова. – Москва : Юрайт, 2018 – 453 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432836>
3. Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В.— Электрон. текстовые данные — М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г. И. Михайлина [и др.] – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2016 – 280 с. – <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>

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:	Свободный доступ

		<p>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.</p>	
2.	http://edu.ru/	<p>Российское образование: Федеральный портал. Включает ссылки на порталы и сайты образовательных учреждений; государственные образовательные стандарты; нормативные документы; каталог экскурсий и обучающих программ.</p>	Свободный доступ
3.	shop.imaton.com	<p>«Учебно-методический коллектор "Мир психолога"» предоставляет широкий ассортимент книг по психологии, тестов, методик и развивающих игр.</p>	Свободный доступ

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	http://www.biblioclub.ru	<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн</p>	Регистрация через любой университетский компьютер.
----	---	--	--

			В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	www.elibrary.ru	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
3.	http://psyjournals.ru	Портал психологических изданий PsyJournals.ru	Свободный доступ
4.	http://www.hr-life.ru	HR-Life.ru: все из жизни HR-менеджера	Свободный доступ
5.	http://hrm.ru	HRM.RU: ведущий портал о кадровом менеджменте	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.