

Правительство Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»

Факультет социальных наук


Программа «Подбор, оценка персонала»

для направления 37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ подготовки бакалавра

Авторы программы:

Вечерин А.В. кандидат психол. наук

Согласована начальником ОСУП

Ваза А.М. 

« 30 » августа 2016 г.

Утверждена академическим руководителем ОП Психология

Агадулина Е.Р. 

« 30 » августа 2016 г.

Москва, 2016

*Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения автора программы.*



## 1 Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления 37.03.01 - «Психология» подготовки бакалавра, изучающих дисциплину «Проектный семинар по организационной психологии».

Программа разработана в соответствии с:

- Оригинальным образовательным стандартом НИУ ВШЭ по направлению 37.03.01 «Психология»;
- Образовательной программой 37.03.01 «Психология».
- Рабочим учебным планом университета по направлению подготовки 37.03.01 «Психология», утвержденным в 2014 г.

## 2 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Подбор, оценка персонала» являются:

- знакомство студентов с основными целями, методами и этапами оценки персонала;
- формирование представления о роли оценки персонала в управлении организацией, профессиональном развитии сотрудников;
- формирования навыков разработки и проведения оценки персонала.

## 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

- Знать теоретические и прикладные стратегии подбора и оценки персонала;
- Уметь пользоваться инструментальными оценки персонала, учитывать ограничения отдельных методов оценки, прогнозировать этапы профессионального развития субъекта на основании данных оценки.
- Иметь навыки (приобрести опыт) диагностического интервью для оценки профессиональных компетенций, проектирования процедуры центра оценки персонала.

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГО С/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
Способен учиться, приобретать новые знания, умения, в том числе в области, отличной от профессиональной	УК-1	<i>уметь</i> оценить личные особенности, уровень развития профессионально важных качеств и актуальное эмоциональное состояние; составить собственный психологический портрет; <i>владеть</i> навыками психологической самокоррекции актуального психологического состояния; самомотивирования на достижение личных целей.	семинар, практическое занятие, выполнение домашних заданий



Способность работать в команде	УК-7	<p><b>знать</b> природу человеческой психики, роль воли, эмоций, потребностей и мотивов, а также бессознательных механизмов в поведении людей; о сущности, психологической структуре и основных психологических характеристиках делового общения; социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия людей;</p> <p><b>уметь</b> дать психическую характеристику личности, ее темперамента, способностей и возможного поведения; строить взаимоотношения с учетом индивидуально-личностных особенностей членов коллектива.</p>	семинар, практическое занятие
Способность грамотно строить коммуникацию, исходя из целей и ситуации общения	К-8	<p><b>знать</b> принципы эффективной коммуникации; требования к внешнему виду при деловом общении; основные правила устной и письменной речи; речевые особенности делового телефонного разговора; содержание и стиль деловых бумаг;</p> <p><b>уметь</b> организовывать пространство делового общения; реагировать и отвечать на сложные вопросы; составлять протоколы, акты, приказы; организовывать и проводить деловую беседу, переговоры, переписку; формировать отношения с помощью писем;</p> <p><b>владеть</b> навыками деловой переписке; ведения делового общения по телефону; методикой нейтрализации возражение и техникой ответа на возражения.</p>	семинар, практическое занятие
Способность свободно общаться, выражать свои мысли устно и письменно, вести дискуссию на русском и английском языках	ПК-6	<p><b>знать</b> особенности общения с иностранными партнерами; общения с мужчинами и женщинами; особенности невербального общения у разных народов;</p> <p><b>уметь</b> организовывать и проводить деловую беседу, переговоры, переписку; распознавать вербальные и невербальные сигналы неискренности в общении;</p> <p><b>владеть</b> навыками общения с иностранными партнерами; навыками общения в стрессовой ситуации; стратегиями общения с мужчинами и женщинами.</p>	семинар, практическое занятие, выполнение домашних заданий, решение кейсов
Способность находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность	ПК-23	<p><b>знать</b> принципы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p><b>уметь</b> планировать, организовывать и контролировать свою деятельность; опознавать нестандартные ситуации; оперативно реагировать на нестандартные ситуации;</p> <p><b>владеть</b> навыками принятия соответствующих организационно-управленческих решений.</p>	семинар, практическое занятие, решение кейсов





Развитие индивидов, личности и групп	К-4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Может определить человека, находящегося в сильном стрессе или измененном состоянии сознания</li><li>• Знает факторы, угрожающие/способствующие психологическому здоровью и благополучию личности и группы</li><li>• Прогнозирует изменения личности, вызванные различными личностными, организационными и социальными факторами</li><li>• Прогнозирует изменения группы, вызванные различными личностными, организационными и социальными факторами</li></ul>	Решение кейсов, практические занятия
--------------------------------------	-----	---	--------------------------------------

#### 4 Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела	Всего часов	Аудиторные часы		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	
11	Экономические и организационные предпосылки подбора и оценки персонала	17	2	4	11
22	Общая характеристика этапов подбора персонала. Модели: ЗУН, компетенций.	17	2	4	11
33	Подходы к формированию модели компетенций.	20	4	4	12
4	Общая характеристика методов оценки персонала. Валидность методов оценки персонала.	18	2	4	12
5	Метод интервью в оценке персонала	22	4	6	12
6	Тесты в оценке персонала		4	4	12
7	Деловые и ролевые игры как форма организации экспертной оценки персонала.	20	2	6	12
8	Центр оценки персонала.	20	4	4	12
9	Стандарты центра оценки.	18	2	4	12
10	Правовые и этические нормы организации подбора и оценки персонала.	18	2	4	12



	<b>ИТОГО</b>	<b>190</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>118</b>
--	--------------	------------	-----------	-----------	------------

## 5 Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	1 год				Параметры
		1	2	3	4	
Текущий (неделя)	Домашнее задание			*		Письменная работа объемом до 5000 знаков. На выполнение письменной работы дается 2 недели. Оценки сообщаются студентам в системе LMS не позднее недели после окончания срока сдачи работ
Итоговый	Экзамен				*	Письменный экзамен, состоящий из двух частей: тест из 20 вопросов (выполняется в системе LMS) и письменный кейс. Общее время экзамена 60 минут. Результаты экзамена объявляются студентам не позднее чем через 2 дня

### 5.1 Критерии оценки знаний, навыков

Оценки по всем формам текущего и итогового контроля выставляются по 10-ти балльной шкале (*выставляемая оценка не обязательно является целым числом*).

Выполнение всех домашних заданий осуществляется при помощи системы LMS, в которой подробно описывается задание, его цели, задачи, требования к отчету, а так же критерии оценки качества выполнения домашнего задания.

### 5.2 Порядок формирования оценок по дисциплине

В результате освоения курса преподаватель оценивает самостоятельную работу студентов, текущий и итоговый контроль.

Преподаватель оценивает *самостоятельную работу* студентов: результаты текущих тестов, проводимых в системе LMS вне основного учебного аудиторного времени и участие в дебатах по заданной теме.

Оценки за самостоятельную работу студента преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за самостоятельную работу определяется перед промежуточным или итоговым контролем –  $O_{\text{сам. работа}}$ .

$$O_{\text{сам.раб}} = O_{\text{ан.кейса}}$$

Оценка за текущий контроль студентов, предусмотренный в РУП (письменное домашнее задание) оценивается по следующему принципу:

$$O_{\text{текущий}} = 0,5 * O_{\text{дз1}} + 0,5 * O_{\text{дз2}}$$

Накопленная оценка студента учитывает результаты самостоятельной работы студента и оценки текущего контроля следующим образом:



$$O_{\text{накопленная}} = 0,6 * O_{\text{текущий}} + 0,4 * O_{\text{сам.раб}}$$

Итоговая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

$$O_{\text{итог}} = 0,3 * O_{\text{экзамен}} + 0,7 * O_{\text{накопленная}}$$

Способ округления итоговой оценки по учебной дисциплине: арифметический (например, оценка 4,4 округляется до 4, а оценка 4,5 до 5).

**ВНИМАНИЕ (дополнительные условия оценивания):**

- 1) В случае если накопленная оценка студента 8 баллов или выше (*без предварительного округления*), ему может быть выставлена в ведомость оценка «отлично» без прохождения итогового испытания. Отличная оценка выставляется исходя из следующего принципа: накопленная оценка от 8 до 8,49 – в ведомость выставляется оценка 8, накопленная оценка от 8,5 до 8,99 – в ведомость выставляется оценка 9, накопленная оценка более 9 – в ведомость выставляется оценка 10.
- 2) Округление итоговой оценки применяется только в том случае, если студент получил оценку 4 балла и выше. В случае, если итоговая оценка студента не превышает 4 балла (например, 3,9) в отношении нее не применяется правило округления и в итоговую ведомость выставляется оценка неудовлетворительно.

Условия пересдач На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для

компенсации оценки за текущий контроль. Первая пересдача проводится преподавателем, отвечающим за чтение дисциплины на факультете в том же формате, что и основной экзамен. При выставлении итоговой оценки учитывается накопленная оценка за текущий контроль и самостоятельную работу

$$O_{\text{накопленная}} = 0,6 * O_{\text{текущий}} + 0,4 * O_{\text{сам.раб}}$$

Вторая пересдача проводится в том же формате, что и основной экзамен. Проверка работы проводится в присутствии комиссии, включающей не менее трех преподавателей, при выставлении итоговой оценки учитывается накопленная оценка за текущий контроль, самостоятельную работу

$$O_{\text{накопленная}} = 0,6 * O_{\text{текущий}} + 0,2 * O_{\text{сам.раб}}$$

## 6 Содержание дисциплины

Тема занятия	Содержание занятия	Что делать к занятию
Экономические и организационные предпосылки подбора и оценки персонала	Оценка персонала как фактор развития организации. Расчет затрат на организацию оценки персонала.	Читать: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>• Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li></ul>



Общая характеристика этапов подбора персонала. Модели: ЗУН, компетенций.	Планирование системы подбора персонала как часть общего планирования работы организации. Планирование целей оценки персонала. Выбор субъекта и предмета оценивания. Планирование методов оценки. Интеграция результатов оценки в систему управления организацией.	Читать: <ul style="list-style-type: none"><li>Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li></ul>
Подходы к формированию модели компетенций	Анализ трудовой деятельности. Аналитическое профессиографирование. Экспертные заключения. Метод критических инцидентов Фланагана.	Читать: <ul style="list-style-type: none"><li>Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li><li>Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб., 2004.</li></ul>
Общая характеристика методов оценки персонала. Валидность методов оценки персонала.	Типы диагностических процедур в оценке персонала: возможности и ограничения; Исследования валидности процедур оценки персонала; Прогностическая валидность центра оценки персонала.	Читать: <ul style="list-style-type: none"><li>Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li><li>Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности// Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982.</li></ul>
Метод интервью в оценке персонала.	Виды интервью с соискателем, работником: биографическое, компетентностное. Технологии проведения интервью; Оценки результатов интервью.	Читать: <ul style="list-style-type: none"><li>Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li><li>Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.</li></ul>
Тесты в оценке персонала:	Диагностика отдельных личностных черт соискателей, Прогностическая валидность психологических тестов. Ситуационные тесты (SJT).	Читать: <ul style="list-style-type: none"><li>Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li><li>Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005.</li></ul>





<p>Деловые и ролевые игры как форма организации экспертной оценки персонала.</p>	<p>Разработка критериев оценки, шкал оценки, бланков. Особенности подготовки экспертов. Разработка заданий деловой игры релевантных профессиональной деятельностью. Организация деловой игры, наблюдения в процессе деловой игры. Обработка и анализ данных экспертного наблюдения.</p>	<p>Читать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>• Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li><li>• Залезник А. Менеджеры и лидеры: синонимы или антонимы // Harvard Business Review Russia, февраль-февраль, 2008. С.109-117.</li><li>• Пинк Д. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует / Дэниел Пинк; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2013.</li><li>• Роббинс Х., Финли М. Почему не работают команды? Что идет не так и как это исправить / Пер. с англ. М.: Добрая книга, 2005.</li></ul>
<p>Центр оценки персонала.</p>	<p>Валидность центра оценки персонала. Этапы организации центра оценки, Обработка и анализ данных центра оценки персонала.</p>	<p>Читать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>• Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.</li></ul>
<p>Стандарты центра оценки.</p>	<p>Американский и европейский стандарт оценки персонала. Российский стандарт центра оценки.</p>	<p>Читать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.</li><li>• Российский стандарт центра оценки. Организационная психология. 2013. Т. 3. №2. С. 8–32</li><li>• Civil Rights Act of 1964. Public Law 88–352; 78 Stat. 241</li><li>• Code of Federal Regulations №29 Revised as of July 1, 2001, U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE WASHINGTON : 2001 EEOC COMPLIANCE MANUAL</li><li>• Testing and Assessment: An Employer's Guide to Good Practices;</li><li>• Delegated Examining Operations Handbook; Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>• Standards for Educational and Psychological Testing</li></ul>
Правовые и этические нормы организации подбора и оценки персонала.		<p>Читать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 года. Официальный перевод на русский язык)</li><li>• Конвенция Совета Европы о защите личности в связи с автоматической обработкой персональных данных (Страсбург, 28 января 1981 г.).</li><li>• Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.</li><li>• Профессиональный кодекс этики для психологов. Бонн, ФРГ // Вопросы психологии, 1990, № 6.</li><li>• Сборник нормативно-правовых материалов, регламентирующих деятельность практических психологов РФ // Под ред. С. Д. Воробьева, С. Г. Крылова. – Екатеринбург, 1999. –178 с.</li><li>• Трудовой кодекс РФ. Принят ГД 21 декабря 2001 г., СФ— 26 декабря 2001 г., вводится в действие с 1 февраля 2002 г. (редакция от 1 октября 2006 г.).</li><li>• Хартия прав человека: Всеобщая Декларация прав человека (Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.).</li><li>• Этические стандарты для психолога. Мадрид. Испания, 1987 // Вопросы психологии, 1990, № 5.</li><li>• Этический кодекс психолога // Психологическая газета, 1996, № 1-11.</li></ul>



## **7 Образовательные технологии**

В рамках обучения по курсу «Проектный семинар по организационной психологии» используются следующие виды учебной работы: разбор практических задач и кейсов, групповые обсуждения, элементы деловых игр (дебаты).

## **8 Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента**

### **8.1 Тематика заданий текущего контроля**

### **8.2 Вопросы для оценки качества освоения дисциплины**

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **Базовый учебник**

Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.

### **Основная литература**

Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб., 2004.

Ридер: Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.

### **Дополнительная литература**

1. «Управление людскими ресурсами». Доклад Генерального секретаря на 49 сессии ООН 29 сентября 1994 г. – М., 1994. С.2.
2. Братусь Л.И. О механизмах целеполагания // Вопросы психологии. 1977. №2. С. 121-124.
3. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 года. Официальный перевод на русский язык)
4. Залезник А. Менеджеры и лидеры: синонимы или антонимы // Harvard Business Review Russia, февраль-февраль, 2008. С.109-117.
5. Изменения к общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Утверждено Госстандартом РФ. 23 дек. 1996 г. (включена должность «Медицинский психолог») // Бюллетень Минтруда и СР РФ, 1999, № 6. с. 67-76.
6. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности// Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982.
7. Конвенция Совета Европы о защите личности в связи с автоматической обработкой персональных данных (Страсбург, 28 января 1981 г.).
8. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
9. Маргерисон Ч. Д. «Колесо» командного управления / Пер. с англ. М.: Изд-во: Баланс-Клуб, 2004
10. Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб: Питер, 2000.
11. Пинк Д. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует / Дэниел Пинк; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2013.
12. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.
13. Профессиональный кодекс этики для психологов. Бонн, ФРГ // Вопросы психологии, 1990, № 6.



14. Роббинс Х., Финли М. Почему не работают команды? Что идет не так и как это исправить / Пер. с англ. М.: Добрая книга, 2005.
15. Российский стандарт центра оценки. Организационная психология. 2013. Т. 3. №2. С. 8–32
16. Сборник нормативно-правовых материалов, регламентирующих деятельность практических психологов РФ // Под ред. С. Д. Воробьева, С. Г. Крылова. – Екатеринбург, 1999. –178 с.
17. Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005.
18. Трудовой кодекс РФ. Принят ГД 21 декабря 2001 г., СФ— 26 декабря 2001 г., вводится в действие с 1 февраля 2002 г. (редакция от 1 октября 2006 г.).
19. Устав Российского Психологического Общества (РПО). Принят на учредительном съезде РПО. Протокол № 1. от 22 ноября 1994 г.
20. Хартия прав человека: Всеобщая Декларация прав человека (Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.).
21. Этические стандарты для психолога. Мадрид. Испания, 1987 // Вопросы психологии, 1990, № 5.
22. Этический кодекс психолога // Психологическая газета, 1996, № 1-11.
23. An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008.
24. Buelens, Broeck H. Van den, Vanderheyden K., Kreitner R., Kinicki A. Organizational behavior. McGrawHill, Uk, 2006. (Chapters 16, 18)
25. Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010.
26. Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK, 2005.
27. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007.
28. Rollinson D. Organizational behavior and analysis: An integrated approach. Prentice Hall, UK, 2005. (Chapters 19).

## **9.1 Дистанционная поддержка дисциплины**

Дистанционная поддержка курса осуществляется в программе LMS

## **10 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Во время проведения лекционных и семинарских занятий используется проектор.