

# Программа учебной дисциплины «Подбор, оценка персонала»

Утверждена  
Академическим советом ОП  
Протокол № 2.6-06.7/4 от 28  
июня 2019 года

Разработчик	Вечерин Александр Викторович, старший преподаватель департамента психологии факультета социальных наук.
Число кредитов	4
Контактная работа (час.)	60
Самостоятельная работа (час.)	92
Курс, Образовательная программа	3 курс, ОП «Психология»
Формат изучения дисциплины	без использования онлайн курса

## 1. Цель, результаты освоения дисциплины и пререквизиты

Целями освоения дисциплины «Подбор, оценка персонала» являются:

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

В результате освоения дисциплины студент будет:

- Способен в соответствии с поставленной целью осуществлять измерение и оценку развития, психофизиологических параметров и психологических характеристик человека (индивида, личности, индивидуальности) и группы с помощью релевантных методов/методик в рамках оценки персонала
- Способен к планированию и проведению организационно-психологического исследования, обработке, содержательной интерпретации и представлению его результатов.

Пререквизиты: Оценка по дисциплине «Социальная психология» не менее 6 баллов, дисциплина «Индустриально-организационная психология».

Постреквизиты: «Анализ данных в HR»

## 2. Содержание учебной дисциплины

Тема (раздел дисциплины)	Объем в часах	Планируемые результаты обучения (ПРО), подлежащие контролю	Формы контроля
Тема 1. Экономические и	Лк 2		

<b>организационные предпосылки подбора и оценки персонала</b>	См 3	Студент может самостоятельно оценить трудовые и финансовые затраты на оценку персонала в конкретной организации	(K1) Самостоятельная работа по разработке модели оценки персонала для организации. Оценивается по системе 0 – требования не выполнены (или выполнено менее половины) или задание не сдано, 1 – требования выполнены частично (не менее половины); 2- все требования выполнены.
	onl/cp 9		
<b>Тема 2. Общая характеристика этапов подбора персонала. Модели: ЗУН, компетенций.</b>	Лк 2	Студент знает основные особенности модели ЗУН, компетентностной модели.	Итоговый тест (ИТ)
	См 3		
	onl/cp 9		
<b>Тема 3. Подходы к формированию модели компетенций</b>	Лк 2	Студент знает основные подходы к разработке модели компетенций	Итоговый тест (ИТ)
	См 3		
	onl/cp 9		
<b>Тема 4. Общая характеристика методов оценки персонала. Валидность методов оценки персонала.</b>	Лк 2	Студент знает основные виды валидности методов оценки персонала. Может самостоятельно спланировать аналитическую работу по оценке валидности того или иного метода оценки персонала.	Итоговый тест (ИТ)
	См 3		
	onl/cp 9		
<b>Тема 5. Метод интервью в оценке персонала.</b>	Лк 2	Студент может самостоятельно спланировать, провести и проанализировать интервью для оценке профессиональных компетенций.	(K2) Самостоятельная работа по разработке, проведению и анализу интервью с профессионалом. Оценивается по системе 0 – требования не выполнены (или выполнено менее половины) или задание не сдано, 1 – требования
	См 3		
	onl/cp 9		

			выполнены частично (не менее половины); 2- все требования выполнены.
Тема 6. Тесты в оценке персонала	Лк 2	Студент знает основные этапы разработки психологического теста. Может самостоятельно провести исследование для оценки психометрических показателей теста.	(К3) Самостоятельная работа по оценке показателей психометрического теста. Оценивается по системе 0 – требования не выполнены (или выполнено менее половины) или задание не сдано, 1 – требования выполнены частично (не менее половины); 2- все требования выполнены.
	См 5		
	onl/cp 9		
Тема 7. Деловые и ролевые игры как форма организации экспертной оценки персонала.	Лк 4	Студент может самостоятельно разработать, провести и проанализировать деловую игру с целью оценки профессиональных компетенций.	(К4) Самостоятельная работа по разработке, проведению и анализу деловой игры. Оценивается по системе 0 – требования не выполнены (или выполнено менее половины) или задание не сдано, 1 – требования выполнены частично (не менее половины); 2- все требования выполнены.
	См 5		
	onl/cp 9		
Тема 8. Центр оценки персонала, стандарты центра оценки	Лк 2	Студент знает основную структуру и этапы проведения и анализа центра оценки персонала.	Итоговый тест (ИТ)
	См 3		
	onl/cp		
Тема 9. HR- аналитика.	Лк 4	Студент знает основные модели организации HR-аналитики. Может	(К5) Самостоятельная работа по сбору и анализу HR-данных.
	См 5		
	onl/cp 11		

		самостоятельно собрать данные и провести анализ.	Оценивается по системе 0 – требования не выполнены (или выполнено менее половины) или задание не сдано, 1 – требования выполнены частично (не менее половины); 2- все требования выполнены.
Тема 10. <b>Правовые и этические нормы организации подбора и оценки персонала</b>	Лк 2	Студент знает основные этические и правовые нормы в организации подбора и оценки персонала.	Итоговый тест (ИТ)
	См 3		
	onl/cp 9		
<b>Часов по видам учебных занятий:</b>	Лк 24		
	См 36		
	Onl/cp 92		
<b>Итого часов:</b>	152		

Формы учебных занятий:

лк – лекции в аудитории;

см - семинары/ практические занятия/ лабораторные работы в аудитории;

onl – лекции или иные виды работы студента с помощью онлайн-курса;

ср – самостоятельная работа студента.

***Содержание разделов дисциплины:***

Тема 1. Экономические и организационные предпосылки подбора и оценки персонала

Оценка персонала как фактор развития организации.

Расчет затрат на организацию оценки персонала. Прямые и косвенные издержки.

Тема 2. 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.

Тема 3. Подходы к формированию модели компетенций

Анализ трудовой деятельности. Аналитическое профессиографирование. Экспертные заключения. Метод критических инцидентов Фланагана.

Тема 4. 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.

Тема 5. Метод интервью в оценке персонала.

Виды интервью с соискателем, работником: биографическое, компетентностное.

Технологии проведения интервью; Оценки результатов интервью.

Тема 6. Тесты в оценке персонала

Диагностика отдельных личностных черт соискателей. Прогностическая валидность психологических тестов. Ситуационные тесты (SJT). Тесты достижений.

Тема 7. Деловые и ролевые игры как форма организации экспертной оценки персонала.

Разработка критериев оценки, шкал оценки, бланков. Особенности подготовки экспертов.

Разработка заданий деловой игры релевантных профессиональной деятельности.

Организация деловой игры, наблюдения в процессе деловой игры. Обработка и анализ данных экспертного наблюдения

Тема 8. Центр оценки персонала, стандарты центра оценки

Валидность центра оценки персонала. Этапы организации центра оценки, Обработка и анализ данных центра оценки персонала. Американский и европейский стандарт оценки персонала. Российский стандарт центра оценки.

Тема 9. HR- аналитика.

Базовые задачи HR-аналитики, ее отличие от экспертного подхода в организационном консультировании. Принципы организации базы данных для HR. Основные статистические модели в HR аналитике (работа в среде R)

Тема 10. Правовые и этические нормы организации подбора и оценки персонала.

Трудовое законодательство России. Оценка правовых и финансовых рисков в ситуации нарушения трудового законодательства. Нормы трудового права регламентирующие подбор и оценку персонала. Этические нормы в организации как часть организационной культуры.

### 3. Оценивание

В процессе обучения студент выполняет различные формы контроля, каждая из которых оценивается по системе 0 – требования не выполнены (или выполнено менее половины) или задание не сдано, 1 – требования выполнены частично (не менее половины); 2- все требования выполнены.

Задания промежуточного контроля назначаются студентам в LMS после прохождения на семинаре соответствующей темы. Последнее задание назначается студентам в LMS не менее чем за две недели до окончания курса. Задания выполненные после указанного в LMS срока не принимаются (0 баллов).

Если студент по уважительной причине подтвержденной соответствующей справкой пропустил ту или иную форму контроля ему предоставляется возможность сдать данное задание до начала экзаменационной сессии.

В ходе дисциплины оценивается активность студента на занятии. Посещение занятия – 1 балл, активная работа на занятии – 2 балла. Итоговая оценка за активность выставляется с учетом нормирования на общее количество занятий.

Экзамен по данной дисциплине проводится в виде итогового теста (в виде очного теста в LMS) преподаватель оценивает работу студента по следующему принципу: правильный ответ на тестовый вопрос – 1 балл.

Всего в тесте 20 вопросов. Оценка	Балл
«Отлично»: 10	20
«Отлично»: 9	19
«Отлично»: 8	18
«Хорошо»: 7	16-17
«Хорошо»: 6	14-15
«Удовлетворительно»: 5	12-13
«Удовлетворительно»: 4	10-11
«Неудовлетворительно»: 3	8-9
«Неудовлетворительно»: 2	6-7
«Неудовлетворительно»: 1	4-5
«Не удовлетворительно»: 0	Меньше 4

$O_{\text{активность}} = \text{сумма баллов за активность на всех занятиях}$

$O_{\text{тест}}$  – оценка за тест

$O_{\text{итог}}$  – итоговая оценка по дисциплине

$O_{\text{итог}} = ((K1+K2+K3+K4+K5)*0.5+(O_{\text{активность}}/(\text{общее количество занятий}*2)*10)*0.5)*0.6 + O_{\text{тест}}*0.4$

## Правила пересдач

Первая и вторая пересдачи проводятся по аналогичной схеме.

## 4. Примеры оценочных средств

Пример теста:

К недостаткам метода тестирования в оценке персонала НЕ относится:

А) Наличие эффектов «помощи тестологу» и «высокой очевидной валидности»

Б) Недостаточная экологическая валидность

В) Большие затраты на разработку теста

Г) Большие временные и финансовые затраты на организацию тестирования

Правильный ответ Г – Большие временные и финансовые затраты на организацию тестирования

Блокирующие элементы не предусмотрены

## 5. Ресурсы

### 5.1. Рекомендуемая основная литература

№п/п	Наименование
1	Анцупов А. Я. Социально - психологическая оценка персонала : учеб. пособие для вузов, М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006
2	Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала : теория и практика: учебник для вузов, Спб.: Питер, 2000;

### 5.2. Рекомендуемая дополнительная литература

№п/п	Наименование
1	Лютенс Ф. Организационное поведение : учебник для вузов, М.: ИНФРА-М, 1999.
2	Магура М. И. Поиск и отбор персонала : настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров, М.: Издательство: Журн. "Управление персоналом", 2003
3	Ньюстром Дж. В. Организационное поведение : поведение человека на рабочем месте, Спб.: Питер, 2000;
4	Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия : учеб.- практ. Пособие, М.: Дело, 2000
5	Шермерорн Дж. Организационное поведение : учебник, Питер, 2004;

### 5.3. Программное обеспечение

№п/п	Наименование	Условия доступа/скачивания
1	JASP	свободное лицензионное соглашение
2	R	свободное лицензионное соглашение

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий используется компьютер, проектор, колонки.

## **6. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

6.1.1. *для лиц с нарушениями зрения:* в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

6.1.2. *для лиц с нарушениями слуха:* в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

6.1.3. *для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:* в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.