

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета педагогики и психологии

Л.И. Васильева

« 26 » сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Психологическая оценка персонала в организации»

на 2023/2024 учебный год

Направление подготовки:

5.37.04.01 Психология

Профиль подготовки

«ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

Очная/очно-заочная

Год набора:

2022

Тирасполь, 2023

Рабочая программа дисциплины «Психологическая оценка персонала в организации» разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» и основной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Психология менеджмента и управления человеческими ресурсами».

Составитель рабочей программы

доцент каф. психологии, к.пс.н.

(должность, ученое звание, степень)

(подпись)

М. Д. Иванова

(Ф, И. О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии

« 15 » сентября 2023 г. протокол № 1

Зав. кафедры-разработчика

« 15 » сентября 2023 г. (подпись) В.И. Кучерявенко

1. Цели и задачи освоения дисциплины «Психологическая оценка персонала в организации»

Цель дисциплины сформировать у обучающихся представления о системе оценки персонала в организации, а также развить навыки владения методами и технологиями психологической оценки персонала с учетом различных целей и направлений кадровой политики.

Задачи освоения дисциплины:

- раскрыть содержание основных форм, методов и направлений оценки персонала в организации, с учетом методологии психологии в области психологии труда;
- сформировать навыки анализа основных аспектов кадровой политики и навыки разработки алгоритма психологической оценки персонала;
- сформировать умения применять технологии и методы психологической оценки кадров в организации, с учетом направлений кадровой политики и задач в области управления человеческими ресурсами в организации.

Место дисциплины «Психологическая оценка персонала в организации» в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Психологическая оценка персонала в организации» относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)», является дисциплиной по выбору и изучается в 3 семестре на очном отделении и в 4 на очно-заочном отделении. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с такими учебными дисциплинами как: «Организационная психология», «Организационная психодиагностика» и формирует практические навыки работы психолога в организации.

Изучение дисциплины является важным элементом подготовки психолога к деятельности в качестве сотрудника или руководителя службы управления персоналом.

2. Требования к результатам освоения дисциплины «Психологическая оценка персонала в организации»

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций, приведенных в таблице ниже:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области.

		ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
	ПК-3 Способен использовать психологические знания и технологии в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организаций	ИД ПК3 -3.1 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями ИД ПК 3.2 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностики – оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях ИД ПК -3.3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях
	ПК-4 Способен к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников	ИД ПК 4.1 Знать: специфику психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений ИД ПК 4.2 Уметь: разрабатывать и осуществлять прикладные проекты, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и на внедрение организационных изменений

	организации	ИД ПК 4.3 Владеть: психологическими технологиями при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений.
--	-------------	---

4. Структура и содержание дисциплины «Психологическая оценка персонала в организации»

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов очной формы обучения по семестрам:

Сем	профиль подготовки	Количество часов						Форма итогово го контро ля
		Трудовое мкость з.е./час ы	В том числе					
			Аудиторных 180				Самост работы	
			Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. зан		
3 сем	ПМиУЧР	2/72	48	8	-	40	24	
Итого		2/72		8	-	40	24	Зачет

4.2 Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов очно-заочной формы обучения семестрам:

Сем	профиль подготовки	Количество часов						Форма итогово го контро ля
		Трудо емкость з.е./час ы	В том числе					
			Аудиторных 180				Самост работы	
			Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. зан		
4 сем	ПМиУЧР	2/72	24	4	-	20	48	
Итого		2/72		4	-	20	48	Зачет

4.3. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для очной формы обучения:

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Раздел 1. Теоретические основы психологической оценки персонала в организации	26	4	10	-	12

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работ а (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
2	Раздел 2. Содержание и организация мероприятий психологической оценки персонала в организации	46	4	30	-	12
Итого:		72	8	40	-	24

4.4 Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для очно-заочной формы обучения:

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работ а (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Раздел 1. Теоретические основы психологической оценки персонала в организации	28	2	2	-	24
2	Раздел 2. Содержание и организация мероприятий психологической оценки персонала в организации	44	2	18	-	24
Итого:		72	8	20	-	48

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов для оч	Объем часов для оч-заоч	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	2	Теоретические и методологические основы психологической оценки персонала 1. Теоретические основы психологической оценки персонала 2. Процесс оценивания в психологии 3. Цели и задачи психологической оценки персонала 4. Место и роль профессионального психологического отбора в структуре психологического знания.	Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник / А. Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 480 с. - (Учебник для вузов)
2	1	2	СРС	Кадровая политика организации 1. Этапы формирования кадровой политики. 2. Важнейшие принципы отдельных направлений кадровой политики	Психологическая оценка персонала: учеб. пособие / Н. Н. Мехтиханова; Яросл. гос. ун-т им.

				организации. 3. Методология определения потребностей организации в персонале и целей оценки персонала	П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2013. — 1
Итого по 1 разделу		4 ч	2 ч		
3	2	2	2	Основные цели и направления оценки персонала 1. Труд, результаты труда, личность –как основные объекты оценки персонала 2. Основные задачи и трудности оценки по каждому направлению, этапы проведения оценки 3. Количественные и качественные методы оценки персонала 4. Использование результатов профессионально-психологической оценки кадров для принятия кадровых решений	<i>Уч. пособие:</i> Миронова Е.Р, Подбор персонала: психологические и организационные аспекты. – Краснодар: Изд-во КубГУ, 2017. – 121 с. https://peopleforce.io/ru/blog/gajd-metody-otsenki-personala
4	2	2	СРС	Основные элементы психологической оценки персонала 1. Профессионально-важные качества, профессиональная пригодность 2. Способности и компетенции 3. Личностные качества работника	Психологическая оценка персонала: учеб. пособие / Н. Н. Мехтиханова; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2013
Итого по 2 разделу		4 ч	2 ч		
Итого:		8 ч.	4 ч.		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов для оч	Объем часов для заоч	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	2	Кадровая политика организации 1. Этапы формирования кадровой политики. 2. Важнейшие принципы отдельных направлений кадровой политики организации. 3. Методология определения потребностей организации в персонале и целей оценки персонала	https://www.hr-director.ru/article/66851-osnovnye-tipy-kadrovoy-politiki-17-m9
2	1	2	СРС	Психологическое профессиоведение 1. Психологические классификации профессий. 2. Формула профессии. 3. Модель специалиста. 4. Профессиограмма. 5. Психограмма 6. Модель компетенций	<i>Уч. пособие:</i> Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. –СПб.: Питер, 2005

3	1	2	СРС	Диагностика индивидуальных различий при психологической оценке личности сотрудника 1. Психологическая оценка персонала и дифференциальная психология 2. Свойства нервной системы и решение практических задач психологической оценки персонала 3. Основные проблемы, возникающие при оценке индивидуальных различий при решении задач психологической оценки персонала	Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник / А. Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 480 с. - (Учебник для вузов)
4	1	2	СРС	Проблема способностей и профессионально важных качеств при психологической оценке персонала 1. Проблема способностей и задачи психологической оценки персонала 2. Способности и профессионально важные качества человека. 3. Понятие о профессионально важных качествах. 4. Проблема построения структуры профессионально важных качеств.	Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник / А. Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 480 с. - (Учебник для вузов)/
5	1	2	СРС	Проблема профессиональной пригодности 1. Процесс формирования профессиональной пригодности 2. Степени профпригодности	Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ.ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003
Итого по 1 разделу		10 ч	2 ч		
6	2	2	2	Оценка персонала согласно модели компетенций 1. Основные элементы модели компетенций и ее разработка 2. Разновидности моделей компетенций 3. Этапы оценки персонала по модели компетенций	https://www.hr-director.ru/article/66647-model-kompetentsiy-19-m4 Пример построения модели компетенций
7	2	2	2	Количественные методы оценки персонала часть 1 1. Виды ключевых показателей деятельности (оценка по целям и результатам) 2. Процесс внедрения КРІ 3. Процесс внедрения МВО	https://in-scale.ru/blog/klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-kpi/
8	2	2	СРС	Количественные методы оценки персонала часть 2 1. Экспертная оценка	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое

				2. Ранговая оценка 3. Парное сравнение 4. BARS –рейтинговая шкала	пособие– Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017
9	2	2	CPC	Оценка персонала методами 360° и 180° 1. Основные компоненты оценки 2. Трудности при оценке персонала по методам 360° и 180°	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое пособие. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017
10	3	2	CPC	Оценка персонала при помощи Ассесмент-центра 1. Функции Assessment Center 2. Этапы проведения процедуры оценки персонала по методу Assessment Center	Assessment Center. Пример работы по этому методу, сайт психодиагностической лаборатории МГУ https://expert.ht-lab.ru/
11	2	2	2	Методики диагностики личностных особенностей в практике психологической оценки персонала 1. Психологические аспекты диагностики персонала 2. Основные направления диагностики личности при оценке персонала	<i>Уч. пособие:</i> Психологическая оценка персонала: учеб. пособие / Н. Н. Мехтиханова; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2013.
12	2	2	2	Деловые игры, интервью, кейсы в психологической оценке персонала 1. Виды деловых игр 2. Методика составления интервью для оценки персонала 3. Методика составления кейсов для проведения оценки персонала	<i>Уч. пособие:</i> Психологическая оценка персонала: учеб. пособие / Н. Н. Мехтиханова; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2013.
13	2	2	2	Психологическая оценка при адаптации персонала 1. Прием нового персонала на рабочие места. 2. Адаптация новичков. 3. Основные методы оценки уровня адаптации при внедрении нововведений	Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 280 с.
14	2	2	2	Психологическая оценка при ротации кадров и формировании кадрового резерва 1. Цели и задачи оценки персонала для формирования кадрового резерва 2. Методы оценки персонала для формирования кадрового резерва	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое пособие / М.Г. Масилова, З.В. Якимова; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017
15	2	2	2	Психологическая оценка персонала при разработке систем мотивирования персонала 1. Цели и направления оценки персонала при разработке системы	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое пособие Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017

				мотивирования 2 Методы и методики	
16	2	2	СРС	Психологическая оценка персонала при увольнении 1. Цели и направления оценки персонала при увольнении 2 Методы и методики	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое пособие Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017
18	2	2	2	Психологическая оценка персонала для внедрения программ развития и обучения 1. Цели и направления оценки персонала при разработке программ развития и обучения персонала 2 Методы и методики	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое пособие – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017
19	2	2	2	Психологическая оценка персонала при изменении корпоративной культуры 1. Цели и направления оценки персонала при изменении корпоративной культуры 2 Методы и методики	Масилова, М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017
20	2	2	СРС	Автоматизированные системы психологической оценки персонала в организациях 1. Обзор программ для автоматизации процедуры оценки персонала в организации 2. Этапы внедрения систем оценки персонала в организации	https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/otsenka-personala-v-organizatsii/avtomatizirovannaya-sistema-otsenki-personala/ Пример автоматизированной системы оценки
Итого по разделу 2		30 ч	18 ч		
	Итого:	40 ч.	20 ч.		

Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Трудоемкость для очки	Трудоемкость для заочки
1	1	Тема: Кадровая политика организации	2	4
1	2	Тема: Основные элементы психологической оценки персонала	2	4
1	3	Тема: Психологическое профессиоведение	2	4
1	4	Тема: Диагностика индивидуальных различий при психологической оценке личности сотрудника	2	4

1	5	Тема: Проблема способностей и профессионально важных качеств при психологической оценке персонала	2	4
1	6	Тема: Проблема профессиональной пригодности	2	4
2	7	Тема: Количественные методы оценки персонала	2	4
2	8	Тема: Оценка персонала методами 360° и 180°	2	4
2	9	Тема: Оценка персонала при помощи Ассесмент-центра	2	4
2	10	Тема: Психологическая оценка персонала при различных задачах кадрового менеджмента	2	4
2	11	Тема: Автоматизированные системы психологической оценки персонала в организациях	2	4
		Подготовка к зачету	2	4
Итого:			24 ч.	48 ч.

5. Примерная тематика курсовых работ по дисциплине НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Ко-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Психология управления: уч. пособие	Масилова М.Г.	2017	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
2	Подбор персонала: психологические и организационные аспекты	Миронова Е.Р.	2017	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
3	Психологическая оценка персонала: учеб. пособие	Мехтиханова Н.Н.	2013	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
4	Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник	Маклаков А. Г.	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
Дополнительная литература						
1	Практикум по дифференциальной	Под общ.ред. В.А. Бодрова..	2003	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ

	психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие					портал ПГУ
2	Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии	Барышникова Е.И	2013	-		Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
3	Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя	Иванова С.В.	2014	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
4	Организационная культура	Грошев И.В.	2004	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
5	Оценка персонала в организации: учебное пособие для студентов вузов	А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович,	2017	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
6	Организационная диагностика: модели, методы, процесс	Липатов С.А.	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
7	Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования.	Соломин И.Л.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
8	Современная психология труда: Учебное пособие.	Толочек В.А.	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
9	Управление персоналом: учебник для вузов	Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
10	Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие	Соломанидина, Т.О.	2017	-	+	Аудитория 307 корпус Г/образ портал ПГУ
Итого по дисциплине: 0 % печатных изданий ____; 100 % электронных ____						

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Сайт Московского института психологии и педагогики: <http://www.ppsy.ru>
2. Сайт Мир психологии. <http://www.mcnlp.ru>
3. Сайт электронных книг по психологии, философии <http://www.psyhoanalyse.narod.ru>.
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

- 5.База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
6. HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
7. Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- 8.Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- 9.Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
10. Сервис для проведения видеоконференций, онлайн-встреч – Zoom
- 11.Онлайн-доска для совместной удаленной командной работы-MIRO
- 12.Образовательный портал ПГУ им. Т.Г. Шевченко moodle.spsu
- 13.Онлайн-курс на открытой образовательной платформе Coursera «Управление человеческими ресурсами» от Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого <https://ru.coursera.org/lecture/upravleniye-chelovecheskimi-resursami/nabor-i-otbor-piersonala-PchU8>

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий

1. Оценка персонала в организации [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, /А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2017 -170 с.
2. Самостоятельная работа студентов по изучению психологических дисциплин: Методические рекомендации / Сост. С.Г. Кучеряну, В.И. Кучерявенко, С.Н. Гончар, И.В. Клименко, М.Д. Иванова и др. – Тирасполь, 2018. – 184 с.
3. Курс на Образовательном портале ПГУ

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории, оборудованные в соответствии с санитарно-техническими требованиями для проведения групповых форм работы;

- мультимедийное оборудование (видеопроектор, ноутбук, экран для видеопроектора);
- обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине с использованием книжных и др. литературных фондов в читальных залах ВУЗа; методическом кабинете кафедры психологии (ауд.307 корп.4).

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «**Психологическая оценка персонала в организации**» являются: лекции, практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа. К началу изучения дисциплины, обучающиеся должны быть знакомы с общими положениями основами социальной психологии, и организационной психологии, знать основные положения психодиагностики и иметь первоначальный опыт применения психодиагностических тестов, методик и методов.

Лекционные занятия по дисциплине «Психологическая оценка персонала в организации» это систематизированные основы научных знаний по дисциплине, целью которых является сконцентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и ключевых вопросах: планирование потребности в трудовых ресурсах и в соответствии с этим формирование структуры персонала, создание резерва кадров, а также осуществление перемещения сотрудников организации, формирование и поддержание системы кадрового информирования, обеспечение программами развития и адаптации работников, планирование индивидуального продвижения работников в организации, формирование работоспособных команд, анализ соответствие кадровой политики и стратегии организации, а также выявление проблем в работе с кадрами, сотрудниками, оценка персонала, в том числе индивидуального вклада каждого сотрудника.

Для данного курса как правило используются проблемные лекции с включением ряда мультимедийных технологий (демонстрация презентаций, видео материалов). Для

овладения материалом и понимания лекционного материала, обучающимся предлагается создание интеллект-карт с основными понятиями по каждой теме.

Практические занятия по дисциплине «Психологическая оценка персонала в организации» формируют практические навыки оценки персонала в организации. Среди них овладение современными методами психологической оценки персонала под разные цели кадровой политики. С учетом разнообразия форм проведения практических занятий (семинары, работа в группах, проектная деятельность) обучающимся подробно предоставляется инструкция по организации их работы и формулируются конкретные вопросы-задания, которые должны быть решены на данном занятии. По результатам контроля знаний и умений проводится анализ хода и итогов практических занятий, отмечаются успехи обучающихся в решении учебной задачи, а также недостатки и ошибки, разбираются их причины и даются методические указания к их устранению.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Психологическая оценка персонала в организации», охватывает все темы разделов, для поэтапного овладения знаниями по дисциплине. Методические рекомендации по оформлению и этапам выполнения заданий подробно представлены в методических рекомендациях кафедры.

В соответствии с содержанием и задачами дисциплины ***«Психологическая оценка персонала в организации»*** применение инновационных педагогических методов ориентировано на активные формы работы на практических занятиях и в рамках самостоятельной работы. В ходе изучения дисциплины широко применяются дистанционные образовательные технологии, основными платформами для работы в дистанционном формате являются программа для видео-конференций-ZOOM и платформа moodle.spsu, с полным объемом методических материалов по дисциплине на специально созданном курсе.

9. Технологическая карта дисциплины «Психологическая оценка персонала в организации» Б1.В.ДВ.03.02

На факультете не введена