

ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. И.А. БУНИНА

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института психологии и педагогики



/В. С. Меренкова/

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.ДВ.02.02 ПСИХОЛОГИЯ ПОДБОРА КАДРОВ**

**Направление подготовки:** 37.03.01 Психология

**Направленность (профиль):** Психология педагогической деятельности

**Квалификация (степень):** бакалавр

**Форма обучения:** очно-заочная

**Институт:** психологии и педагогики

**Кафедра:** психологии и психофизиологии

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	-	4	-
Триместр	-	10,11	-

Лекции	-	4	-
Лабораторные занятия	-	-	-
Практические (семинарские) занятия	-	8	-
Консультации	-	2	-
Форма промежуточной аттестации	-	Экзамен-0,3	-
Контроль	-	9	-
Самостоятельная работа	-	120.7	-

**Всего часов: 144**

**Трудоемкость: 4 зачетных единиц.**

Разработчик 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 блока

Б1.

**Планируемые результаты обучения по дисциплине:**

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

	психологических знаний; - способами методологического анализа стандартного прикладного исследования в определённой области психологии.	ского 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 (не реализуется)**

**Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
1.	<b>Раздел 1.</b> Психология кадровой политики.	<b>44</b>	<b>4</b>	-	-	<b>40</b>
2.	Тема 1. Психологические основы кадровой политики компании.	22	2		-	20
3.	Тема 2. Психологический отбор кадров.	22	2		-	20
4.	<b>Раздел 2.</b> Психологические основы отбора персонала в различных сферах деятельности.	<b>44</b>	-	<b>4</b>	-	<b>40</b>
5.	Тема 3. Надежность процедур психологического отбора кадров.	22		2	-	20
6.	Тема 4. Психологические основы отбора персонала.	22		2	-	20
7.	<b>Раздел 3.</b> Психологические диагностические методики, используемые при подборе персонала.	<b>20</b>	-	<b>4</b>	-	<b>16</b>
8.	Тема 5. Методы психологической диагностики, используемые в кадровом отборе.	20		4	-	16
9.	<i>Итого за 10 семестр</i>	<i>108</i>	<b>4</b>	<b>8</b>		96
10.	Тема 1. Психологические основы кадровой политики компании.	5	-	-	-	5
11.	Тема 2. Психологический отбор кадров.	5	-	-	-	5
12.	Тема 3. Надежность процедур психологического отбора кадров.	5	-	-	-	5
13.	Тема 4. Психологические основы отбора персонала.	5	-	-	-	5
14.	Тема 5. Методы психологической диагностики, используемые в кадровом отборе.	4,7	-	-	-	4,7
15.	<i>Консультация</i>	2	-	-	-	-
16.	<i>Экзамен</i>	0,3	-	-	-	-
17.	<i>Контроль</i>	9	-	-	-	-

18.	<i>Итого за 11 семестр</i>	36	-	-	-	<b>24.7</b>
19.	<b>ИТОГО:</b>	144	<b>4</b>	<b>8</b>	-	<b>120.7</b>

**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**

##### **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 экзамена, с использованием следующих оценочных материалов: *перечень вопросов к экзамену*.

### **Вопросы к экзамену ( 11триместр, очно-заочная 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 / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", д.и. Институт ; сост. Е.Б. Черная. - Ульяновск : УлГТУ, 2014. - 262 с. : ил, табл., схем. - Библ.в кн. - ISBN 978-5-9795-1290-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454> (01.09.2020).

### **4.2. Дополнительная литература**

1. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> (дата обращения: 01.09.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.
2. Мещерякова, А.В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебное пособие / А.В. Мещерякова. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2015. – 248 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461939> (дата обращения: 01.09.2020). – Библиогр.: с. 127-132. – ISBN 978-5-9275-1724-4. – 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.	<a href="http://psy.su">psy.su</a>	«Психологическая газета» — издание для психологов: профессиональное интернет-издание для	Свободный доступ

		психологов и профессиональных объединений в области практической психологии, психотерапии, тренинга, оргконсультирования и коучинга; средство массовой информации о достижениях современной психологии для широкого круга читателей.	
2.	<a href="http://edu.ru/">http://edu.ru/</a>	<b>Российское образование: Федеральный портал.</b> 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.	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	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.	<a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
3.	<a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
4.	<a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a>	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.