

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ  
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры педагогики и  
психологии  
Протокол № 10 от 29.05.2023 г.

Первый проректор  
С.В. Авдашкевич  
28.06.2023

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.08 Психология подбора персонала
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Направленность (профиль):	Психология социально-профессиональной сферы
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат педагогических наук, доцент Родионова Е. А.

Санкт-Петербург  
2023

**1. Цели и задачи дисциплины:***Цель освоения дисциплины:*

Анализ содержания важнейших направлений, моделей и методов подбора и отбора; изучение процессов подбора и отбора персонала в организации, рассмотрение технологий подбора и отбора; персонала с использованием методов оценки ее эффективности.

*Задачи дисциплины:*

Изучить технологию и методы осуществления подбора персонала организации;

Проанализировать технологию и методы отбора персонала;

Изучить технологию проведения собеседований.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования**

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
<p>ПК-4 Способен организовывать психодиагностическое обследование граждан по методам и методикам психодиагностики интересов, потребностей, способностей, особенностей характера для последующего профессионального консультирования граждан в целях содействия выбору оптимального вида занятости и планирования карьеры</p>	<p>ПК-4.1 Знает принципы организации групповых занятий и комплектования групп для коррекционной работы; методы организации и проведения социально-психологического тренинга по отработке навыков собеседования с работодателем; основы социальной психологии и психодиагностики; методологию индивидуальных консультаций и тренингов; современные методы подбора персонала; технологию поиска работы.</p> <p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать и проводить индивидуальные или групповые тренинги по социальной адаптации в соответствии с выявленными проблемами; применять методы обучения взрослых в индивидуальной и групповой работе для отработки навыков уверенного поведения и формировать активную жизненную позицию безработных граждан; обучать процессу трудоустройства, включая написание резюме, сопроводительных писем, подготовку к собеседованию; оценивать эффективность обучения безработных граждан навыкам активного самостоятельного поиска работы; определять необходимые безработному гражданину виды и формы услуг; оценивать карьерный потенциал безработного гражданина и его востребованность на рынке труда; соотносить профессиональный опыт безработного гражданина с потребностью рынка и давать заключение по тем должностным позициям, на которые может претендовать гражданин; совершенствовать подходы к работе по социальной адаптации безработных граждан, используя отечественный и международный опыт.</p>	<p>03.011 Профессиональный стандарт «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»</p>

<b>Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Примечание</b>
	<p>ПК-4.3 Способен осуществлять консультирование безработных граждан с применением различных методик диагностики в целях обеспечения осознанного выбора оптимального вида занятости с учетом их интересов, потребностей и возможностей, а также потребностей общества; проведение тестирования (анкетирования) безработных граждан для выявления основных причин, по которым они испытывают трудности в поиске подходящей работы и трудоустройстве; обучение безработных граждан технологии составления резюме и индивидуального плана самостоятельного поиска работы, в том числе с использованием электронных средств коммуникации, и подготовка рекомендаций по их применению и совершенствованию; обучение методам самопрезентации, обсуждение вопросов формирования делового имиджа и подготовка рекомендаций по совершенствованию навыков самопрезентации; давать рекомендации по поиску работы, составлению резюме, проведению деловой беседы с работодателем, самопрезентации, формированию активной жизненной позиции; обсуждение вопросов адаптации на новом рабочем месте, планирования карьеры.</p>	

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-4.1. Знает принципы организации групповых занятий и комплектования групп для коррекционной работы; методы организации и проведения социально-психологического тренинга по отработке навыков собеседования с работодателем; основы социальной психологии и психодиагностики; методологию индивидуальных консультаций и тренингов; современные методы подбора персонала; технологию поиска работы.</p>	<p>Знает виды отбора и типы адаптации в организации; концепций подбора и отбора сотрудников в организации; владение методами диагностики отбора и адаптации; проведение психологического анализа профессиональной деятельности для определения компетенций и профессионально важных качеств</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.2. Умеет разрабатывать и проводить индивидуальные или групповые тренинги по социальной адаптации в соответствии с выявленными проблемами; применять методы обучения взрослых в индивидуальной и групповой работе для отработки навыков уверенного поведения и формировать активную жизненную позицию безработных граждан; обучать процессу трудоустройства, включая написание резюме, сопроводительных писем, подготовку к собеседованию; оценивать эффективность обучения безработных граждан навыкам активного самостоятельного поиска работы; определять необходимые безработному гражданину виды и формы услуг; оценивать карьерный потенциал безработного гражданина и его востребованность на рынке труда; соотносить профессиональный опыт безработного гражданина с потребностью рынка и давать заключение по тем должностным позициям, на которые может претендовать гражданин; совершенствовать подходы к работе по социальной адаптации безработных граждан, используя отечественный и международный опыт.</p>	<p>Умеет планировать и проводить оценки при отборе сотрудников в организации; анализировать и определять мероприятия по повышению качества отбора и уровня адаптированности сотрудников в организации.</p>
<p>ПК-4.3. Способен осуществлять консультирование безработных граждан с применением различных методик диагностики в целях обеспечения осознанного выбора оптимального вида занятости с учетом их интересов, потребностей и возможностей, а также потребностей общества; проведение тестирования (анкетирования) безработных граждан для выявления основных причин, по которым они испытывают трудности в поиске подходящей работы и трудоустройстве; обучение безработных граждан технологии составления резюме и индивидуального плана самостоятельного поиска работы, в том числе с использованием электронных средств коммуникации, и подготовка рекомендаций по их применению и совершенствованию; обучение методам самопрезентации, обсуждение вопросов формирования делового имиджа и подготовка рекомендаций по совершенствованию навыков самопрезентации; давать рекомендации по поиску работы, составлению резюме, проведению деловой беседы с работодателем, самопрезентации, формированию активной жизненной позиции; обсуждение вопросов адаптации на новом рабочем месте, планирования карьеры.</p>	<p>Владеет навыками разработки программ подбора и отбора персонала в организации; применение психологических методов диагностики для сотрудников в процессе отборе и адаптации; использование технологий подбора и отбора в своей профессиональной деятельности.</p>

### 3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1	ПК-4.2	ПК-4.3
1	Стратегии оптимизации кадрового состава организации в разработке концепций подбора и отбора персонала.	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
2	Оценка потребности в персонале	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1	ПК-4.2	ПК-4.3
3	Анализ деятельности	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
4	Маркетинг персонала	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
5	Оценка кандидатов при приеме на работу	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
6	Особенности подбора и отбора руководителей	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
7	Технологии проведения отбора руководителей	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №4 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
8	Оценка качества найма. Адаптация персонала	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №4 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
<b>Количество баллов (100 баллов):</b>			100		

<b>Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа</b>
<p><b>Тема 1:</b> Стратегии оптимизации кадрового состава организации в разработке концепций подбора и отбора персонала. Стратегии оптимизации кадрового состава организации в разработке концепций отбора и адаптации персонала. Влияние организационной культуры на технологии подбора и отбора персонала. <b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Анализ типов организационной культуры с целью оптимизации процессов подбора и отбора персонала. <b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 2:</b> Оценка потребности в персонале Задачи службы персонала. Характер оценок потребности в персонале. Источники потребностей организации в персонале. Методы прогнозирования потребности в персонале. Количественная и качественная оценка потребности в персонале. Расчет потребности в персонале. <b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> оценка потребности в персонале. <b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 3:</b> Анализ деятельности Цели и стадии анализа деятельности. Методы анализа профессиональной деятельности. Конструирование рабочего места. Типовая структура профессиограммы. Профессиографический анализ. Параметрическое, морфологическое и функциональное описание деятельности. Количественная оценка элементов деятельности. Психограмма. Спецификация рабочего места менеджера. <b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> разработка профессиограммы и психограммы. <b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 4:</b> Маркетинг персонала</p>

<b>Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа</b>
<p>Анализ источников информации о вакансиях. Технологии определения потребности в персонале. Требования к кандидату на вакантное место. Анализ кадровой ситуации в регионе. Источники привлечения кандидатов. Сравнительные характеристики способов привлечения. Затраты на привлечение персонала. Внутренний и внешний найм. Временный найм персонала. Альтернативы найму.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Разработка программы «внутреннего клиента».</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 5:</b> Оценка кандидатов при приеме на работу</p> <p>Методы формирования кадрового состава организации. Проблемы отбора персонала. Принципы, применяемые в селективных процедурах. Требования к организации и проведению оценочных процедур. Этапы оценки персонала. Методы оценки. Структура отбора информации. Бесконтактное общение с претендентом. Пакет заявительных документов. Анализ документов претендента. Организация и проведение процедуры собеседования. Виды собеседования. Стадии собеседования по отбору на работу. Экспресс - методы оценки в процессе собеседования. Прогнозирование эффективности работы кандидата. Психодиагностика в процессе отбора и подбора персонала. Активные формы отбора. Деловые игры как инструмент отбора персонала. Кадровые агентства. Критерии эффективности деятельности кадровых агентств. Профессиональные испытания. Конкурсный набор персонала. Сравнительная эффективность методов оценки кандидатов.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Технология разработки модели компетенций в организации.</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 6:</b> Особенности подбора и отбора руководителей</p> <p>Руководитель в организации: слагаемые эффективности управленческой деятельности. Компетентности руководителя. Планирование карьеры. Стадии развития субъекта профессиональной деятельности. Особенности отбора и подбора управленцев. Принципы, лежащие в основе отбора и подбора руководителей. Отбор руководителей на технологический и управленческий уровень. Внутренний и внешний найм. Комплексная оценка в процессе отбора кандидатов.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Разработка программы отбора на вакантное место.</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 7:</b> Технологии проведения отбора руководителей</p> <p>Конкурс. Парадигмы конкурса. Этапы конкурса. Формирование конкурсных программ. Формирование группы резерва руководителей. Последовательность и структура деятельности специалистов кадровых служб предприятия при разработке этапов отбора управленцев. Проектирование и реализация процедур оценки. Методы оценки. Специальные упражнения. Групповые упражнения. Индивидуальные задания. Психологическое и управленческое тестирование. Организационно - управленческие игры. Интервью. Правила создания и проведения оценочных процедур. Правила и общие рекомендации по проведению упражнений. Критерии, применяемые в оценочных процедурах. Типы критериев. Принципы создания конкретных методик, используемых в Центрах Оценки. Этапы реализации программы оценки. Экспертная оценка и особенности ее проведения. Социально-психологические аспекты экспертной оценки. Структура действий наблюдателей в процессе оценки. Правила ведения записей. Процедура подготовки наблюдателей. Кадровое обеспечение процедур оценки. Принятие решения по результатам оценки персонала при отборе руководителей.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Разработка программы ассесмента на управленческую должность.</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Тема 8:</b> Оценка качества найма. Адаптация персонала</p> <p>Критерии эффективности процесса подбора персонала в организацию. Оценка качества найма. Испытательный срок. Адаптация персонала. Цели адаптации. Уровни адаптации. Направления адаптации. Виды адаптации. Возможные трудности при внедрении системы адаптации и рекомендации по их преодолению. Структурные элементы процесса адаптации. Программа адаптации. Критерии эффективности процесса адаптации. Результаты эффективной адаптации для компании и сотрудника. Типы социализации и их влияние на эффективность процесса адаптации персонала. Интеграция новых сотрудников в организацию. Схема организации работы по поиску, отбору и адаптации персонала.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Разработка программы адаптации.</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p>
<p><b>Курсовая работа:</b> не предусмотрено учебным планом</p>

37.03.01 Психология, направленность (профиль) "Психология социально-профессиональной сферы"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.08 Психология подбора персонала

Форма обучения: очная, очно-заочная

Разработана для приема 2023/2024 учебного года

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4
Аудиторные занятия (АЗ):	112	112
Лекционные занятия (Лек)	48	48
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	64	64
Самостоятельная работа студента (СР)	37	37
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	37	37
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	116	116
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	180/5	180/5

\* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Стратегии оптимизации кадрового состава организации в разработке концепций подбора и отбора персонала.	4	8	8	0	6	8	
2	Оценка потребности в персонале	4	8	8	0	6	8	
3	Анализ деятельности	4	4	8	0	5	8	
4	Маркетинг персонала	4	6	8	0	4	8	
5	Оценка кандидатов при приеме на работу	4	6	8	0	4	8	
6	Особенности подбора и отбора руководителей	4	4	8	0	4	8	
7	Технологии проведения отбора руководителей	4	6	8	0	4	8	
8	Оценка качества найма. Адаптация персонала	4	6	8	0	4	8	
Итого:			48	64	0	37	64	

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	84	84
Лекционные занятия (Лек)	42	42
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	42	42
Самостоятельная работа студента (СР)	66	66
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	66	66
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	87	87
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	180/5	180/5

\* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Стратегии оптимизации кадрового состава организации в разработке концепций подбора и отбора персонала.	5	4	4	0	3	8	
2	Оценка потребности в персонале	5	4	4	0	10	8	

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
3	Анализ деятельности	5	4	4	0	10	8
4	Маркетинг персонала	5	8	8	0	10	8
5	Оценка кандидатов при приеме на работу	5	6	6	0	10	8
6	Особенности подбора и отбора руководителей	5	4	4	0	10	8
7	Технологии проведения отбора руководителей	5	8	8	0	10	8
8	Оценка качества найма. Адаптация персонала	5	4	4	0	3	8
Итого:			42	42	0	66	64

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### 4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

#### 5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

*Основная литература:*

3. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА. Учебник для вузов / Под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. - МГУ им. М.В. Ломоносова (г.Москва). Факультет психологии, 2022 г. - 249 с. - ISBN 978-5-534-00294-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-492050>

3. ПРОФОРИЕНТОЛОГИЯ. Учебник и практикум для вузов / Пряжников Н. С. - МГУ им. М.В. Ломоносова (г.Москва). Факультет психологии; Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 405 с. - ISBN 978-5-534-01541-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/proforientologiya-511114>

3. ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ 2-е изд. Учебное пособие для вузов / Елисеева Л. Я. - Московский педагогический государственный университет (г. Москва), 2023 г. - 242 с. - ISBN 978-5-534-09493-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/pedagogika-i-psihologiya-planirovaniya-karery-515286>

*Дополнительная литература:*

2. МЕТОДЫ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ. Учебник и практикум для вузов / Штроо В. А. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2022 г. - 277 с. - ISBN 978-5-534-02451-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/metody-aktivnogo-socialno-psihologicheskogo-obucheniya-489373>

3. ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ. ПРАКТИКУМ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов / Еромасова А. А. - Сахалинский государственный университет (г. Южно-Сахалинск), 2022 г. - 138 с. - ISBN 978-5-534-06547-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/obschaya-psihologiya-praktikum-dlya-samostoyatelnoy-raboty-studenta-491729>

3. САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ УЧАЩИХСЯ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Панина С. В., Макаренко Т. А. - Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова (г. Якутск), 2023 г. - 313 с. - ISBN 978-5-534-04267-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/samoopredelenie-i-professionalnaya-orientaciya-uchaschihsya-510714>

#### 6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система



2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение
4. LMS Moodle
5. Вебинарная платформа

#### **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: [arhch.neicon.ru](http://arhch.neicon.ru). - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Научно-популярный психологический портал 5psy.RU [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://5psy.ru>. - Текст: электронный
9. Psylist [Электронный ресурс] : психологический образовательный сайт . - Режим доступа: <https://psylist.net>. - Текст: электронный
10. Psychojournal.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://psychojournal.ru>. - Текст: электронный
11. Мир психологии: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://www.persev.ru/>. - Текст: электронный
12. Гуманитарный портал [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://gtmarket.ru>. - Текст: электронный
13. PsyJournals.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <http://psyjournals.ru>. - Текст: электронный

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением
2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-

образовательному portalу Университета [umeos.ru](http://umeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [umeos.ru](http://umeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета [umeos.ru](http://umeos.ru) и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

### 9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

#### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

#### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

### 9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

#### Доклад, сообщение/ Реферат №1

Темы докладов:

1. Психологический анализ деятельности.
2. Профессиограмма и Психограмма
4. Психологические особенности отбора персонала

### **Доклад, сообщение/ Реферат №2**

Темы докладов:

1. Виды отбора персонала.
2. Технологии проведения отбора
3. Виды собеседований.
4. Алгоритм проведения собеседования.

### **Собеседование, опрос/Контрольная работа №1**

Вопрос для обсуждения:

1. Анализ оценки профессионально важных качеств и компетенций

### **Собеседование, опрос/Контрольная работа №2**

Вопрос для обсуждения:

1. Требования к кандидату на вакантное место.

### **Собеседование, опрос/Контрольная работа №3**

Задания для контрольной работы:

1. Раскройте технологии и содержание психологических особенностей подбора персонала в организации (сферу деятельности организации выберите самостоятельно).

### **Собеседование, опрос/Контрольная работа №4**

Задания для контрольной работы:

1. Разработайте модели компетенций (на примере управляющей и рядовой должности в организации).

### **Задания творческого уровня №1**

Выполните два практических задания на выбор:

Задание 1. Разработка программы подбора персонала (на примере модели организации).

Задание 2. Разработка программы отбора персонала (на примере конкретной должности по модели организации).

### **Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1**

Деловая игра «Проведение собеседования при приеме на работу»

*Цели игры:*

Научиться проводить собеседования при приеме на работу.

*Условия проведения деловой игры.*

Учебная группа разбивается на две команды (с учетом интересов участников). Первая команда выступает как специалисты службы управления персоналом, занимающиеся подбором и отбором сотрудников в организации. Вторая игровая команда выступает как спецслужбы, претендующие на определенные должности в организации.

Участники до начала игры и её хода изучают литературу, анализируют необходимую информацию и интерпретируют полученные результаты.

По окончании каждого этапа игры игровые команды докладывают о результатах групповой работы. На заключительном этапе игры оценивается работа каждой игровой команды.

*Функции руководителя деловой игры.*

Руководитель исполняет роль эксперта. Руководитель должен ознакомить участников с

условиями и этапами деловой игры. Он ведет арбитраж, осуществляет контроль времени выполнения отдельных этапов игры, оценивает работу игровых команд. Руководитель не должен навязывать свое мнение и подавлять инициативу разработчиков, его суждения должны носить рекомендательный характер.

## 9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

## 9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

### Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену (Вопрос № 1)

1. Психологический анализ деятельности.
2. Профессиограмма.
3. Психограмма
4. Психологические особенности отбора персонала
5. Виды отбора персонала.
6. Технологии проведения отбора
7. Виды собеседований.
8. Алгоритм проведения собеседования.
9. Анализ оценки профессионально важных качеств и компетенций.

### Примерный перечень практических заданий к экзамену (Вопрос № 2)

1. Разработайте план проведения оценки при отборе сотрудников в организации;
2. Проанализируйте и определите мероприятия по повышению качества отбора сотрудников в организации.
3. Разработайте модель ключевых компетенций персонала (на примере модели организации).
4. Разработайте модель должностных компетенций (на примере модели организации и должности)
5. Разработайте программу отбора сотрудника (на примере должности).
  1. Оформите договор на предоставление услуг с клиентом гостиницы.
  2. Выпишите счет по установленной форме, в котором укажите стоимость бронирования, проживания и дополнительных услуг, заказанных при регистрации клиентом гостиницы
  3. Заполните карту гостя по установленной форме
  4. Составьте и правильно оформите памятку туристу об условиях пребывания в туристско-гостиничном комплексе.

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-4	Знает виды отбора и типы адаптации в организации; концепций подбора и отбора сотрудников в организации; владение методами диагностики отбора и адаптации; проведение психологического анализа профессиональной деятельности для определения компетенций и профессионально важных качеств	50

37.03.01 Психология, направленность (профиль) "Психология социально-профессиональной сферы"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.08 Психология подбора персонала

Форма обучения: очная, очно-заочная

Разработана для приема 2023/2024 учебного года

<b>Раздел билета</b>	<b>Компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>	<b>Количество баллов</b>
Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)	ПК-4	Умеет планировать и проводить оценки при отборе сотрудников в организации; анализировать и определять мероприятий по повышению качества отбора и уровня адаптированности сотрудников в организации. Владеет навыками разработки программ подбора и отбора персонала в организации; применение психологических методов диагностики для сотрудников в процессе отборе и адаптации; использование технологий подбора и отбора в своей профессиональной деятельности.	50