

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Кафедра психологии

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ  
ДИСЦИПЛИНЫ  
ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ АССЕСМЕНТА**

**Б1.В.07**

краткое наименование дисциплины – Технол. пров. асес.

по направлению подготовки: 37.03.01 Психология

направленность (профиль): «Психологическое консультирование и коучинг»

квалификация выпускника: Бакалавр

форма обучения: очная

Год набора - 2022

**Автор – составитель:**

Заведующий кафедрой психологии СИУ – филиала РАНХ и ГС  
канд. психол. наук, доцент Войтик И.М.

Новосибирск, 2021 г.

## **1. Цель освоения дисциплины:**

*сформировать компетенции;*

ПКс -7: Способен планировать и организовывать консультационную и психокоррекционную деятельность с учетом особенностей персонала в организации

## **2. План курса:**

*Тема 1. Система оценки в управления персоналом;*

Понятие оценки персонала. Отличие оценки от функции контроля.

Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом. Цели и задачи оценки. Виды оценки. Оценка как персонал-технология. Примеры построения системы оценки персонала. Взаимосвязь оценки персонала с системой контроля. Оценка персонала и система мотивации.

*Тема 2. Методы оценки персонала;*

Качественные методы (матричный, метод эталона, система произвольны оценок, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии). Комбинированные методы (тестирование, определение коэффициента интеллектуальности сотрудника, метод суммированных оценок, система заданной группировки работников). Количественные методы (метод заданной бальной оценки, метод свободной бальной оценки, система графического профиля). Критерии оценки.

*Тема 3. Анализ будущей деятельности кандидата.;*

Цель анализа деятельности кандидата. Процедура профессиографического анализа. Понятия должности и профессии. Работа с квалификационным справочником должностей. Методы изучения профессии. Разработка опросника для проведения анализа деятельности. Факторы, влияющие на возникновение ошибок, при проведении профессиографического анализа. Понятие психогаммы. Проблемы при составлении психогаммы. Эмпирический подход при составлении психогаммы. Профессиональные качества личности, позволяющие прогнозировать успешность участников будущей профессиональной деятельности.

*Тема 4. Ассесмент- центр в организации.;*

Понятие ассесмент-центра. Основные цели ассесмент-центра. Характеристика ассесмент-центра. Примеры оцениваемых характеристик. Подготовка и проведение аттестации. Методы и критерии оценки при аттестации персонала. Оценка результатов аттестации. Решение аттестационной комиссии.

*Тема 5. Подбор методов и планирование ассесмент-центра.;*

Программа подбора методов. Создание плана проведения ассесмент-центра. Разработка бланка экспертной оценки профессионально важных качеств. Наблюдатели в ассесмент- центре. Технология ассесмент-центра. Типовые упражнения при проведении ассесмент-центра.

*Тема 6. Обучение наблюдателей- оценщиков ассесмент-центра.;*

Цели обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент- центра. Индивидуальные различия при оценке. Методы обучения наблюдателей-оценщиков ассесмент-центра. Задачи наблюдателей ассесмент-центра. Инструкция наблюдателям по оценке выполнения участниками упражнений ассесмент- центра. Шкала оценки профессионально важных качеств, продемонстрированных кандидатом в ходе выполнения упражнений ассесмент-центра. Типичные ошибки наблюдателей. Рекомендации наблюдателям-оценщикам в процессе наблюдения. Написание пометок наблюдателей о поведении кандидатов.

*Тема 7. Обобщение оценок и подготовка рекомендаций кандидатам относительно их дальнейшего профессионального развития и обучения.;*

Задачи наблюдателей-оценщиков по обобщению оценок после процедур. Разработка

бланков оценки профессионально важных качеств кандидата. Подсчет интегральной оценки кандидата. Правила формирования заключительных оценок.  
Оценка эффективности процедуры оценки персонала.

### 3. Формы текущего контроля:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Система оценки в управлении персоналом	Э
Методы оценки персонала	КР
Анализ будущей деятельности персонала	Р
Ассесмент-центр в организации	Э
Подбор методов планирования ассесмент-центра	КР
Обучение наблюдателей-оценщиков	Э
Обобщение оценок и подготовка рекомендаций кандидатам относительно дальнейшего профессионального обучения	Э

Зачет (с оценкой) проходит в форме устного письменного ответа на вопросы.

### 4. Основная литература

1. Е. Барышникова. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии, 2013. <http://www.iprbookshop.ru/39325.html>
2. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – Юрайт, 2011 <https://biblio-online.ru/book/BFEE8EB7-A536-4137-8CD3-06305DA0D559>