

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Психология науки

#### 1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Психология подбора и отбора кадров» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 841

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Психология науки». Дисциплина дает представление о современных основах фундаментальных и прикладных исследований в психологии, теоретических и эмпирических моделях психологических исследований.

#### Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.04.01 Психология уровень магистратуры.

Обучающиеся, приступающие к изучению дисциплины «Психология подбора и отбора кадров»

должны иметь представления о структуре и содержании научного знания по психологии, ориентироваться в основных понятиях научного знания по данной дисциплине, иметь представление о круге основных проблем психологического знания и методологии исследований.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин:

1. Методологические проблемы психологии
2. Научные школы и теории в современной психологии
3. Планирование теоретического и эмпирического исследования
4. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии

Знания и умения, формируемые у обучающихся в ходе изучения дисциплины определяют качество освоения последующих дисциплин («Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы»), практик (преддипломной и НИР).

Дисциплина изучается во 2 семестре для очной и в 3 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – зачет.

#### Цель изучения дисциплины:

Целями освоения учебной дисциплины «Психология подбора и отбора кадров»

являются формирование у обучающихся системы научных представлений о психологии диагностики и отбора персонала организаций.

Задачи дисциплины: раскрыть сущность теоретико-методологической проблемы диагностики и отбора персонала; расширить представления о методических средствах исследований с целью отбора профессиональных кадров (исследования мышления, личности, психофизиологических особенностей и социально-психологических особенностей специалиста); формирование навыков проведения оценки персонала с помощью модульного социотеста с учетом специфики исследуемого коллектива; изучить основы оптимизации управления коллективом на основе использования модульного социотеста.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры)

№ п/п	Индекс и содержание компетенции	Планируемые результаты
1	2	3
1	УК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию	<p><b>Знать:</b> методы самоорганизации и самообразования для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b> избирать методы самоорганизации и самообразования в профессиональной и социальной деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> способностью эффективно применять на практике методы самоорганизации и самообразования в социальной и профессиональной деятельности</p>
2	ПК-6 – способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности	<p><b>Знать:</b> основные виды профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности психолога</p> <p><b>Уметь:</b> подобрать методы и технологии при решении профессиональных задач в рамках научного исследования, анализировать и обобщать психологическую информацию</p> <p><b>Владеть:</b> умением аргументированно определять исследовательские задачи профессиональной деятельности психолога, научно-методологической основой постановки профессиональных задач психолога с учетом направления научного исследования</p>
3	ПК-9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации инвалида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	<p><b>Знать:</b> базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, а также для людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях</p> <p><b>Владеть:</b> эффективными способами реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, а также для людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях</p>

### 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по

видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

### 3.1 Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий (в часах)

Вид учебной работы	Количество часов								
	32	Семестры							
		№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Контактная работа (всего)</b>	48								48
Аудиторные занятия (всего):	48								48
В том числе:									
лекции (Л)	16								16
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	32								32
лабораторные работы (ЛР) (лабораторный практикум) (ЛП)									
Контроль самостоятельно работы (КСР):									
<b>Самостоятельная работа (всего):</b>	60								60
<b>Экзамен (при наличии):</b>	-								-
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	<b>Часы:</b>	108							108
	<b>Зач. ед.:</b>	3							3
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)		ТК1, ТК2 (тестирование)							ТК1, ТК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой)	30								30

### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах						Всего	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	7	<b>Раздел I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДИАГНОСТИКИ ОТБОРА</b>	2		4		8	14		

## **ПЕРСОНАЛА**

### **Тема 1. Проблема оценки персонала в зарубежной и отечественной психологии.**

Оценка персонала в зарубежной психологии. Подходы к проблеме повышения мотивации персонала. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений. Концепция управления с позиций науки о поведении. Основные направления развития теории и практики управления человеческими ресурсами. Оценка персонала в практике западного менеджмента. Случаи, при которых проводится оценка персонала. Функции оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Проблемы единоличного использования персонала. Проведение и результаты оценки персонала. Японская модель оценки служащих.

Оценка персонала в отечественной психологии. Подходы отечественных психологов к оценке личности и межличностных отношений в организации (Л.Я. Гозман, В.Н. Мясищев, В.С. Мерлин, И.С. Кон). Основные направления оценки межличностных отношений. Комплексный подход к оценке межличностных отношений. Методы изучения межличностных отношений в группе: общие (работа с документами, индивидуальная беседа, наблюдение) и психологические (социометрия, семантический дифференциал, цветовой тест отношений, тест Тимати Лири и др.). Деловая оценка персонала российских организаций и фирм: цели, показатели, экспертная оценка.

Влияние межличностных отношений на качество совместной деятельности группы. Эксперименты Э. Мейо.

		<p>Исследования Р. Ван Зельста, К. Ричардсона и Г. Добинса, Г. Келли и Д. Тибо. Взаимосвязь сплоченности и успешности деятельности (Р. Хелмарайх и Р. Бейкмен). Отечественные исследования взаимовлияния межличностных отношений и совместной деятельности коллектива. Исследования военных ученых.</p>						
2	7	<p><b>Тема 2. Организация профориентационного психологического отбора кадров</b></p> <p>Психологическое исследование профессиональной деятельности. Структурно-функциональный подход к анализу управленческой деятельности. Методология и методика профессиографии. Эмпирические аспекты психологического моделирования профессиональной деятельности.</p> <p>Организация профессионального психологического отбора кадров. Правовые основы. Принципы профессионального психологического отбора: принцип личностного деятельностного подхода, принцип процессуально-методического плана, профессионально-этические принципы. Стратегии психологического оценивания: стратегия «отсева», стратегия «топ-оценки», стратегия «тотализации», стратегия «тотализации с испытательным сроком», стратегия «отсева в процессе профессионального обучения, стратегия «отбора с адаптацией». Тактики психодиагностики персонала. Этапы психодиагностики персонала: 1 – знакомство, 2 – наблюдение, 3 – тестирование, 4 – обработка психологических данных, интерпретация результатов и подготовка заключения о профпригодности.</p>	2	4	6	12		

		<p><b>Тема 3. Методические средства исследования профессиональных кадров</b></p> <p>Методические средства исследования мышления. Тест IQ. Прогрессивные матрицы Равенна. Тест «Арифметический счет». Тест «Количественные отношения». Тест «Корректирующая проба». Методика «Комбинаторные способности» и др.</p> <p>Методические средства исследования личности. Многофакторный личностный опросник Р. Кеттелла. Многофакторный личностный опросник ММРІ. Типологический опросник темперамента Д. Крейси. Методика «Уровень субъективного контроля» и др.</p> <p>Методические средства исследования психофизиологических особенностей. Методика «Кинематометр». Тест «Сенсомоторная координация». Методика «Глазомер». Методика «Спираль» и др.</p> <p>Методические средства исследования социально-психологических особенностей специалиста. Межперсональная диагностика личности Т. Лири. Социометрия. Методика определения предполагаемого стиля поведения в конфликте. Методика оценки мотивации профессионального совершенствования и др.</p> <p>Проективные методики исследования личности. Тест юмористических фраз. Методика семантического дифференциала. Психографический анализ почерка. Психометрический тест. Методика рисуночных фрустраций С. Розенцвейга и др.</p>	2	4	8	14		
3	7							
4	7	<p><b>Раздел II. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА С ПОМОЩЬЮ МОДУЛЬНОГО ОЦИОТЕСТА</b></p> <p><b>Тема 4. Общая характеристика</b></p>	2	4	6	12	ТК-1	

		<p><b>модульного социотеста</b></p> <p>Общий замысел проведения социально-психологической оценки персонала. Ознакомительный этап. Этап сбора информации субъективного характера. Этап первичной и вторичной математической обработки собранных данных. Этап анализа и объяснения полученного материала.</p> <p>Структура модульного социотеста: базовые и дополнительные модули. Модуль «Мое отношение к...». Модуль «Отношение ко мне». Модуль «Помогает в работе – Мешает в работе». Модуль «Профессиональное развитие сотрудников». Модуль «Объективность самооценки». Модуль «Качество выполнения должностных обязанностей». Модуль «Нравственные качества». Модуль «Организаторские способности». Модуль «Интересы коллектива – Личные интересы». Модуль «Интеллектуальные качества». Модуль «Физическое развитие». Модуль «Профессиональные знания». Модуль «Работоспособность». Модуль «Степень ответственности». Модуль «Инициативность». Модуль «Эмоциональная устойчивость». Модуль «Состояние здоровья». Модуль «Открытость». Модуль «Соответствие слова и дела». Модуль «Сила воли». Модуль «Чувство юмора». Модуль «Исполнительность». Модуль «Коллективизм – Индивидуализм». Модуль «Альтруизм – Эгоизм» и др.</p> <p>Область применения модульного социотеста. Достоинства и ограничения модульного социотеста.</p>							
5	7	<p><b>Тема 5. Особенности осуществления социально-психологической</b></p>	2		4		8	14	

		<p><b>оценки персонала.</b></p> <p>Технология проведения опроса персонала с помощью модульного социотеста. Предварительная подготовка к проведению исследования: подготовка исследовательских материалов, подготовка помещения для опроса, техническое обеспечение. Непосредственное проведение опроса: временные показатели, 3 варианта анонимности, порядок заполнения бланков. Характеристика ответа «т.о.». Организаторские функции исследователя. Завершение опроса. Типичные ошибки, допускаемые при осуществлении опроса персонала: организационные, мотивационные.</p> <p>Порядок обобщения результатов опроса. Подготовка таблицы первичных данных. Занесение данных в таблицу с подписанных бланков. Занесение данных в таблицу с неподписанных бланков. Занесение данных в таблицу из бланков с шифрами. Составление таблицы обобщенных данных.</p>						
6	7	<p><b>Тема 6. Оценка характера межличностных отношений в группе.</b></p> <p>Общая характеристика межличностных отношений в группе. Характеристики межличностных отношений, оцениваемых при помощи модульного социотеста.</p> <p>I. Оценка группы. А. Общая оценка межличностных отношений. 1 – Реальные отношения членов группы. 2 – Воспринимаемые членами группы отношения. 3 – Межличностные отношения в группе в целом. Б. Общая однородность оценок. 1 – Однородность мнения группы о реальных отношениях. 2 – Однородность мнения группы о воспринимаемых отношениях. 3 –</p>	2	4	8	14		



		<p>Однородность мнения группы при оценке межличностных отношений в целом. В. Общие индексы конфликтности межличностных отношений. 1 – Средняя выраженность реальных негативных отношений в группе. 2 – Средняя выраженность воспринимаемых группой негативных отношений. 3 – Общая выраженность негативных отношений в группе.</p> <p>II. Оценка каждого члена группы. А. Персональная оценка межличностных отношений. 1 – Реальное отношение членов группы к конкретному сотруднику. 2 – Воспринимаемое членами группы отношение конкретного сотрудника к ним. 3 – Межличностные отношения конкретного сотрудника. Б. Персональная однородность оценок. 1 – Однородность мнения членов группы об их реальном отношении к конкретному сотруднику. 2 – Однородность мнения членов группы об отношении конкретного сотрудника к ним. 3 – Однородность мнения членов группы о межличностных отношениях конкретного сотрудника. В. Персональные индексы конфликтности межличностных отношений. 1 – Средняя выраженность негативного отношения группы к конкретному сотруднику. 2 – Средняя выраженность негативного отношения к группе конкретного сотрудника, по мнению группы. 3 – Общая выраженность негативных отношений конкретного сотрудника. Интерпретация полученных данных.</p>						
7	7	<p><b>Тема 7. Оптимизация управления коллективом на основе использования модульного социотеста</b></p> <p>Оценка качества управления трудовым коллективом. Отбор</p>	2	4	8	14		

		<p>руководителей структурных подразделений. Учет особенностей положения сотрудников коллективов в процессе управления. Организационно-управленческие факторы снижения качества деятельности персонала: структурно-организационные факторы, функционально-организационный факторы, личностно-функциональные факторы, ситуативно-управленческие факторы. Организационно-управленческие условия профилактики конфликтов. Повышение эффективности деятельности руководителей по управлению коллективом. Стимулирование профессионального развития подчиненных. Нормализация межличностных отношений в коллективе.</p> <p>Потери информации в процессе общения руководителя с подчиненными. Основные способы оценки результатов деятельности подчиненных. Психология конструктивной критики.</p>						
8	7	<p><b>Тема 8. Специфика диагностики малых групп при помощи модульного социотеста</b></p> <p>Специфические особенности спортивной команды как малой группы. Различия женских и мужских спортивных команд. Особенности применения модульного социотеста в спортивных командах.</p> <p>Специфические особенности школьного класса как малой группы. Особенности применения модульного социотеста в школьных классах.</p> <p>Специфические особенности коммерческой организации как малой группы. Особенности применения модульного социотеста в коммерческих организациях.</p>	2	4	8	14	TK-2	

	<p>Специфические особенности коллектива курсантов как малой группы. Особенности применения модульного социотеста в коллективах курсантов.</p> <p>Специфические особенности творческого коллектива как малой группы. Особенности применения модульного социотеста в творческих коллективах.</p>							
ВСЕГО:		16		32		60	108	Зачет с оценкой

**Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

**Основная литература:**

**а) основная учебная литература:**

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1.	Психология в профессиональной деятельности: учебное пособие		Т.: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. 203— с. <a href="http://www.iprbookshop.ru/72170">http://www.iprbookshop.ru/72170</a>	1-8
2.	Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности: учебное пособие /	Милорадова Н.Г. и др.	М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2016. 109— с. <a href="http://www.iprbookshop.ru/54678">http://www.iprbookshop.ru/54678</a>	1-8
3.	Психологические основы отбора персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие /	Джанерьян С.Т.	Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016. — 116 с. — 978-5-9275-2143-2. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/78697.html">http://www.iprbookshop.ru/78697.html</a>	1-8

**б) дополнительная учебная литература:**

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1.	Психология социально-профессиональной востребованности личности: монография	Харитонова Е.В.	.— М.: Институт психологии РАН, 2014. 416— с. <a href="http://www.iprbookshop.ru/32147">http://www.iprbookshop.ru/32147</a>	1-8
2.	Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов /	Бодров В.А.	— М. : Пер Сэ, 2006. — 512 с. — 5-9292-0156-0. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/7393.html">http://www.iprbookshop.ru/7393.html</a>	1-8
3.	Эффективный менеджер. Отбор и оценка управленческих кадров [Электронный ресурс] : пособие	Попова О.С.	— Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2012. — 56 с. — 978-985-503-202-2. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/67803.html">http://www.iprbookshop.ru/67803.html</a>	1-8

<http://ipras.ru/> - Институт Психологии РАН

<http://www.psy.msu.ru> Сайт факультета психологии МГУ

<http://www.sobchik.ru/> - Институт прикладной психологии

<http://www.ipd.ru/> - Институт развития личности

<http://www.iephb.ru/> - Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова

<http://www.nsu.ru/psych/> - Научно-учебный центр психологии НГУ

<http://www.psyncor.ru/> - НИИ психотехнологий

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/index.html> - Вестник Московского университета. Серия 14, Психология

<http://www.vorpsy.ru/> - Вопросы психологии (журнал )

<http://psyjournals.ru/index.shtml> - Портал психологических изданий PsyJournals.ru

<http://psystudy.ru/> - Психологические исследования

<http://www.psychol.ras.ru/08.shtml> - Психологический журнал

<http://www.psyedu.ru/> - Электронный журнал Psyedu.Ru

<http://www.psychology.su/> - Журнал "Психология"

<http://www.psychologos.ru/> - Психологос. Энциклопедия практической психологии