

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт общественных наук  
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры акмеологии и  
психологии профессиональной  
деятельности

Протокол от «02» мая 2017 г.

№ 10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.05.01 Технологии проведения ассесмента

---

37.05.02 Психология служебной деятельности

---

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

---

специалист

---

Очная

---

Год набора - 2017

Москва, 2017г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

д.п.н., проф., проф. кафедры

акмеологии и психологии

профессиональной деятельности

(ученая степень и(или) ученое звание, должность)

Кафедра акмеологии и психологии

профессиональной деятельности

(наименование кафедры)

Степнова Л.А.

(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

акмеологии и психологии

профессиональной деятельности

(наименование кафедры)

Доктор психологических наук,

профессор

(ученая степень и(или) ученое звание)

Деркач А.А.

(Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	12
6.1. Основная литература.....	12
6.2. Дополнительная литература.....	13
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	13
6.5. Интернет-ресурсы.....	13
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	13

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 Технологии проведения ассесмента обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС -1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПСК ОС -1.1	Способность проводить психологические мероприятия, направленные на формирование и развитие сплоченной команды в управленческой среде

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС -1.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>знание методологических и методических основ проведения ассесмент-центра;</li> <li>знание базовых методов и приемов технологии ассесмент-центра;</li> <li>знание основных понятий и терминов, используемых в процессе применения технологии ассесмент-центра</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>самостоятельное применение способов и форм организации и реализации технологии ассесмент-центра;</li> <li>организация и осуществление психологического содействия оптимизации кадровой работы в организации средствами ассесмент-центра ;</li> <li>планирование и распределение времени и ресурсов в процессе реализации технологии ассесмент-центра.</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p>

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• владение наиболее важными техниками и приемами ассесмент-центра;</li> <li>• владение культурой самоорганизации деятельности специалиста по проведению ассесмент-центра.</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 2 ЗЕТ;

Всего 72 академических часов. 36 ак. часов выделено на контактную работу с преподавателем (36 часов практических занятий) и 36 ак. часа на самостоятельную работу обучающихся;

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 Технологии проведения ассесмента тзучается на 3 курсе в 6 семестре, в соответствии с учебным планом. Данная дисциплина реализуется после изучения: Управление персоналом, Психология социальной работы

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1.	Теоретические основы ассесмент-центра							
Тема 1	Методологии использования технологии ассесмент-центра в управлении персоналом				5		5	круглый стол (КС),
Тема 2	Классификация техник и методик ассесмент-центра				5		5	Опрос (О)
Тема 3.	Выбор и применение методов матрице ассесмент-центра;				5		5	круглый стол (КС),
Раздел 2.	Методы, приемы и техники							

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	ассесмпент-центра							
Тема 4	Техника проведения интервью и выявление специальных, управленческих и личностных компетенций				5		5	экспресс-обсуждение (ЭкО),
Тема 5	Использование метода комплексного тестирования для оценки специальных, управленческих и личностных компетенций				5		5	курсовой учебно-исследовательский проект (КП),
Тема 6	Разработка проектируемой по модели компетенций и сопоставление ее с актуальным (по итогам ассессмента) профилем.				5		6	курсовой учебно-исследовательский проект (КП),
Тема 7	Составление рейтинга кандидатов, разработка индивидуального плана развития сотрудника				6		5	курсовой учебно-исследовательский проект (КП),
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72			36		36	

Примечания

\* – для дистанционной формы обучения;

\*\* – формы текущего контроля успеваемости: курсовой учебно-исследовательский проект (КП), круглый стол (КС), опрос (О), тестирование (Т), экспресс-обсуждение (ЭкО), эссе (Эс), рецензия (Рец), диспут (Д);

### Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретические основы ассесмент-центра</b>	
Тема 1	Методологии использования технологии ассесмент-центра в управлении персоналом	Определение технологии ассесмент-центра. История развития метода. Компетентностный подход и его связь с использованием технологии ассесмент-центра. Стандарты проведения технологии ассесмент-центра в различных странах. Профессиограмма и ее использование в разработке моделей компетенций. Проектирование моделей компетенций под специальность и должность.
Тема 2	Классификация техник и методик ассесмент-центра	Состав процедур ассесмент-центров (АЦ). Деловые и имитационные игры (моделирующие упражнения) Метод интервью и его использование в АЦ. Тесты и опросники и их использование в АЦ.
Тема 3	Выбор и применение методов в матрице ассесмент-центра	Порядок проведения АЦ. Разработка проектируемой модели компетенций. Подбор методик АЦ в соответствии с моделями компетенций. Разработка алгоритма обработки и анализа результатов оценки.
<b>Раздел 2</b>	<b>Методы, приемы и техники ассесмент-центра</b>	
Тема 4	Техника проведения интервью и выявление специальных, управленческих и личностных компетенций	Методические основы проведения интервью. Методика проведения интервью по компетенциям. Способы анализа результатов с использованием методики проведения интервью по компетенциям. Алгоритм составления отчета по результатам оценки с использованием Метода интервью.
Тема 5	Использование методов комплексного тестирования деловых игр для оценки специальных, управленческих и личностных компетенций	Комплексное тестирование: варианты комбинации методов. Техника проведения групповой дискуссии (с распределёнными или нераспределёнными ролями). Парные ролевые игры (беседа с подчинённым, переговоры с партнёром по бизнесу и т.п.). Индивидуальные аналитические презентации. Инбаскет (анализ деловой переписки, планирование времени и ресурсов). Обработка результатов комплексной оценки. Работа экспертов в процессе реализации деловых и имитационных игр. Принципы и способы обработки и анализа результатов оценки с помощью деловых и имитационных игр..
Тема 6	Разработка проектируемой по модели компетенций и сопоставление ее	Проектируемая и актуальная модели компетенций для различных профессиональных и должностных групп персонала. Процедура разработки, алгоритмы использования при проведении АЦ. Анализ кейсов.

	с актуальным (по итогам ассессмента) профилем.	
Тема 7	Составление рейтинга кандидатов, разработка индивидуального плана развития сотрудника	Понятие рейтинга кандидатов на должности. Алгоритм составления рейтинга. Понятие индивидуального плана развития сотрудника (ИПР). Структура ИПР, варианты составления ИПР для различных категорий сотрудников. Анализ кейсов.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 Технологии проведения ассессмента используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:**

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Круглый стол
Тема 2	Опрос
Тема 3	Круглый стол
Тема 4	экспресс-обсуждение
Тема 5	курсовой учебно-исследовательский проект
Тема 6	курсовой учебно-исследовательский проект
Тема 7	курсовой учебно-исследовательский проект

**4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устный зачет, состоящий из ответа на вопросы (пункт 4.3.2).**

##### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

Посещаемость лекционных и практических занятий, активность на практических занятиях.

Обучающиеся участвуют в круглых столах и дискуссиях, а также в учебно-исследовательском проекте, к которым готовятся исходя из списка вопросов ниже и списка литературы (см.п.6).

##### **Типовые оценочные материалы по темам**

##### **Комплект тем круглых столов и экспресс-обсуждение**

1. Комплект тем круглых столов и экспресс-обсуждений к разделу «**Теоретические основы ассесмент-центра**»:

1. Определение технологии ассесмент-центра.
2. История развития метода.



3. Компетентностный подход и его связь с использованием технологии ассесмент-центра.
4. Стандарты проведения технологии ассесмент-центра в различных странах.
5. Профессиограмма и ее использование в разработке моделей компетенций.
6. Проектирование моделей компетенций под специальность и должность.
7. Состав процедур ассесмент-центров (АЦ).
8. Деловые и имитационные игры (моделирующие упражнения)

Критерии оценивания: Участие в круглых столах оценивается следующим образом: развернутое, аргументированное выступление 10 баллов, дополнение или реплика 2 балла.

**Тема для учебно-исследовательского проекта «Подготовка и проведение ассесмент-центра в организации» для раздела 2 «Методы, приемы и техники ассесмент-центра»**

1. Задания для реализации проекта:
  1. Анализ кадровой документации: кадровая структура организации, должностные инструкции, профессиограммы, составление списков сотрудников, направляемых на оценку.
  2. Составление запроса на проведение ассесмент-центра
  3. Составление моделей компетенций на должности
  4. Определение методического инструментария для проведения ассесмент-центра.
  5. Разработка интервью по компетенциям
  6. Подбор тестовых методик для оценки компетенций
  7. Разработка анкеты
  8. Разработка сценария и инструментария ролевых и имитационных игр.
  9. Проведение ассесмент-центра.
  10. Обработка результатов оценки.
  11. Составление отчетной документации: рейтинги сотрудников, персональные характеристики, индивидуальные планы развития, аналитическая записка.

Критерии оценивания: Участие в проекте оценивается следующим образом: высокий уровень освоенности навыков использования методик ассесмент-центра - 10 баллов, низкий уровень освоенности навыков использования методик ассесмент-центра - 2 балла.

**4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ПСК ОС -1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПСК ОС -1.1	Способность осуществления диагностики психологических качеств персонала, способствующих выполнению должностных функций
--------------	---	----------------	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПСК ОС-1.1	<p>Конкретные знания, проявляющиеся в ответах на вопросы 1-6 п. 4.3.2.</p> <p>Высокие оценки участия студента в учебно-исследовательском проекте «Подготовка и проведение ассесмент-центра в организации» (8-10)</p>	<p>Осведомленность в вопросах методологии и технологии ассесменти центра</p> <p>Освоенность и свободное владение методами и методиками технологии ассесменти центра</p>

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы к зачету<sup>1</sup>:

1. Определение технологии ассесмент-центра.
2. История развития метода.
3. Компетентностный подход и его связь с использованием технологии ассесмент-центра.
4. Стандарты проведения технологии ассесмент-центра в различных странах.
5. Профессиограмма и ее использование в разработке моделей компетенций.
6. Проектирование моделей компетенций под специальность и должность.
7. Состав процедур ассесмент-центров (АЦ).
8. Деловые и имитационные игры (моделирующие упражнения)
9. Метод интервью и его использование в АЦ.
10. Тесты и опросники и их использование в АЦ.
11. Порядок проведения АЦ. Разработка проектируемой модели компетенций. Подбор методик АЦ в соответствии с моделями компетенций.
12. Разработка алгоритма обработки и анализа результатов оценки.
13. Методические основы проведения интервью.
14. Комплексное тестирование: варианты комбинации методов.

<sup>1</sup> Студентам по билетам задается 2 вопроса.

15. Техника проведения групповой дискуссии (с распределёнными или нераспределёнными ролями).
16. Парные ролевые игры (беседа с подчинённым, переговоры с партнёром по бизнесу и т.п.).
17. Индивидуальные аналитические презентации.
18. Инбаскет (анализ деловой переписки, планирование времени и ресурсов).
19. Обработка результатов комплексной оценки.
20. Работа экспертов в процессе реализации деловых и имитационных игр.
21. Принципы и способы обработки и анализа результатов оценки с помощью деловых и имитационных игр..
22. Проектируемая и актуальная модели компетенций для различных профессиональных и должностных групп персонала.
23. Процедура разработки, алгоритмы использования при проведении АЦ. Анализ кейсов.
24. Понятие рейтинга кандидатов на должности. Алгоритм составления рейтинга.
25. Понятие индивидуального плана развития сотрудника (ИПР).
26. Структура ИПР, варианты составления ИПР для различных категорий сотрудников. Анализ кейсов.

### Шкала оценивания

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	<p>Хорошее знание основных терминов и понятий курса;</p> <p>_ Последовательное изложение материала курса;</p> <p>_ Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;</p> <p>_ Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче зачета;</p> <p>_ Умение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответе на зачете.</p>
«не зачтено»	<p>Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;</p> <p>_ Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;</p>

	_ Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов; _ Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответах на экзамене.
--	--

#### **4.4. Методические материалы**

Текущий контроль осуществляется с целью мониторинга актуальной ситуации подготовки студентов к этапу промежуточного контроля. Текущий контроль осуществляется в формах: контроля посещаемости, ответов на семинарских (практических) занятиях, дискуссиях, решений кейсов и выполнении практических заданий. Преподаватель отслеживает текущую ситуацию по указанным формам текущего контроля и выносит студентам рекомендации для улучшения качества подготовки к промежуточному контролю.

Промежуточный контроль по курсу осуществляется в форме зачета. При необходимости оценка на зачете может быть дифференцированной и отражаться не только в баллах рейтинговой оценки, но и с помощью пятибальной шкалы по критериям, приведенным выше.

### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Вся работа в рамках дисциплины Б1.В.ДВ.6.1 Технологии проведения ассесмента строится на сочетании теоретико-информационной и практической составляющей.

При изучении на практических занятиях темы 1 следует обратиться к источникам, содержащим информацию о различных аспектах изучаемой темы, в том числе о компетентностном подходе, используемом при реализации технологии ассесмент-центра. Тема 2 потребует рассмотрения состава процедур ассесмент-центров (АЦ). Студент должен освоить все современные методики проведения технологии ассесмент-центра на основе изучения литературы, а также путем их дальнейшего практического освоения в процессе реализации научно-исследовательского проекта в рамках тем 4-7. По теме 3 студенту необходимо освоить технологию разработки модели компетенций для различных должностных групп и на этой основе разработать алгоритм реализации технологии ассесмент-центра.

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

#### **6.1. Основная литература**

1. Клиников С.В., Новгородов А.С., Могилевкин Е.А. "HR-инструменты. Практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат" (2012)
2. Рыжова Н. Михеева Ю. "Центр оценки шаг за шагом". 2015
3. Литвина С.А., Еварович С.А. Л64 Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления : учеб. пособие. – Томск : Томский государственный университет, 2013. – 104 с.
4. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013 - 255 с.

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Сергиенко С.К. "Центр оценки: групповая деятельность, управленческая технология, исследовательская лаборатория" - 1999
2. Мотовилин О., Мотовилина И. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика, 2009 – 392 с.

## **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).  
[http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

## **6.4. Интернет-ресурсы**

1. Elibrary.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>
2. Psychology [Электронный ресурс] // ScienceDirect – URL: <http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology>
3. Wiley [Электронный ресурс]: Online Library. – URL: <http://onlinelibrary.wiley.com>
4. Базы данных научной периодики и книг (НЭБ/Elibrary.ru, JSTORE, ProQuest, EBSCO и др.).
5. Общедоступные электронные библиотеки гуманитарной и общественно-научной литературы (Библиотека «Гумер», «Ихтика», «Якова Кротова», «Philosophy.ru» и др.).
6. ЭБС IPRBooks. Режим доступа: [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru).
7. ЭБС Лань. Режим доступа: <https://e.lanbook.com>.
8. <http://www.hr-portal.ru/article/tehnologiya-assessment-centre>
9. <http://www.ht.ru/cms/component/content/article/1-aricles/101178-assessment-center->

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Аудитории для лекционных и практических занятий, оснащенные проекционным демонстрационным оборудованием и компьютером, либо ноутбуком (либо возможностью подключить ноутбук) с установленным программным обеспечением MS Office.

Аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.