

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

Институт общественных наук
Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры общей психологии

Протокол от «08» июня 2019 г. №10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 Технологии проведения ассесмента

37.05.02 Психология служебной деятельности

Психология организационного поведения

специалист

Очная

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Преподаватель кафедры

Общей психологии

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

Е.А.Шурухт

(Ф.И.О.)

Декан факультета психологии

Института общественных наук

В.Ф.Спиридонов

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.....	6
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.....	15

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.6.1 Технологии проведения ассесмента обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3.1	Способность применять технологии оценки психологических условий профессиональной деятельности
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
...	ПК-3.1	на уровне знаний: знает сущностные характеристики организационной культуры, предпосылки появления такого понятия в практике развития организаций и в теоретико-методологическом осмыслении этой практики

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<p>на уровне умений: умеет отличать процессы саморазвития от процессов направленного формирования организационной культуры; осознавать общее и особенное между организационной культурой государственной службы и коммерческой структуры</p> <p>на уровне навыков: владеет навыками отбора, оценки и применения методов, методик, приемов, способов изучения особенностей организационной культуры, выявления существенных для избранных исследовательских целей признаков организационной культуры, уровней её интериоризации в отдельно взятых рабочих группах персонала, анализирует полученные результаты количественно и представляет результаты исследования письменно и в устных докладах</p>
	ПСК ОС -1.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание методологических и методических основ проведения ассесмент-центра; • знание базовых методов и приемов технологии ассесмент-центра; • знание основных понятий и терминов, используемых в процессе применения технологии ассесмент-центра <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельное применение способов и форм организации и реализации технологии ассесмент-центра; • организация и осуществление психологического содействия оптимизации кадровой работы в организации средствами ассесмент-центра ; • планирование и распределение времени и ресурсов в процессе реализации технологии ассесмент-центра. <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владение наиболее важными техниками и приемами ассесмент-центра; • владение культурой самоорганизации деятельности специалиста по проведению ассесмент-центра.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

2 зачетные единицы по учебному плану;
 всего 72 академических часа; выделено на аудиторную работу 36 часов на самостоятельную работу обучающихся выделено 36 часов;
 на контактную работу с преподавателем выделено 36 часов (все – практические занятия).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Технологии проведения ассесмента» изучается на 3 курсе в 6 семестре, в соответствии с учебным планом.

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	30			15		15	
Тема 1	Методологии использования технологии ассесмент-центра в управлении персоналом	10			5		5	круглый стол
Тема 2	Классификация техник и методик ассесмент-центра	10			5		5	Опрос
Тема 3.	Выбор и применение методов матрицы ассесмент-центра;	10			5		5	круглый стол
Раздел 2.	Методы, приемы и техники ассесмпент-центра	42			21		21	
Тема 4	Техника проведения интервью и выявление специальных, управленческих и личностных компетенций	10			5		5	экспресс-обсуждение
Тема 5	Использование метода комплексного тестирования для оценки специальных, управленческих и личностных компетенций	10			5		5	курсовой учебно-исследовательск ий проект

№ 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		
Тема 6	Разработка проектируемой по модели компетенций и сопоставление ее с актуальным (по итогам ассессмента) профилем.	11			5		6	курсовой учебно-исследовательский проект
Тема 7	Составление рейтинга кандидатов, разработка индивидуального плана развития сотрудника	11			6		5	курсовой учебно-исследовательский проект
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72			36		36	

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Раздел 1	Теоретические основы ассесмент-центра	
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.
Раздел 2	Методы, приемы и техники ассесмент-центра	

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 с актуальным (по итогам ассессмента) профилем.	Проектируемая и актуальная модели компетенций для различных профессиональных и должностных групп персонала. Процедура разработки, алгоритмы использования при проведении АЦ. Анализ кейсов.
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.04.01 «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
ПК-3	Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3.1	Способность применять технологии оценки психологических условий профессиональной деятельности

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
--------------	---	----------------	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-3.1	<p>знает сущностные характеристики организационной культуры, предпосылки появления такого понятия в практике развития организаций и в теоретико-методологическом осмыслении этой практики;</p> <p>умеет отличать процессы саморазвития от процессов направленного формирования организационной культуры;</p> <p>осознавать общее и особенное между организационной культурой государственной службы и коммерческой структуры;</p> <p>владеет навыками отбора, оценки и применения методов, методик, приемов, способов изучения особенностей организационной культуры, выявления существенных для избранных исследовательских целей признаков организационной культуры, уровней её интериоризации в отдельно взятых рабочих группах персонала, анализирует полученные результаты количественно и представляет результаты</p>	<p>Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;</p> <p>владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач;</p> <p>способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала;</p> <p>полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала;</p> <p>умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку, Грамотно и уверенно анализирует полученные</p>

	исследования письменно и в устных докладах.	результаты, применяя соответствующие количественные и качественные методы и соотносит их с имеющимися в литературе по данному вопросу. Доступно, грамотно и содержательно презентует результаты прикладного исследования.
ПСК ОС-1.1	Конкретные знания, проявляющиеся в ответах на вопросы 1-6 п. 4.3.2. Высокие оценки участия студента в учебно-исследовательском проекте «Подготовка и проведение ассесмент-центра в организации» (8-10)	Осведомленность в вопросах методологии и технологии ассесмента центра Освоенность и свободное владение методами и методиками технологии ассесмента центра

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету¹:

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.
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.

¹ Студентам по билетам задается 2 вопроса.

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

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.04.01 «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. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А. Ф. Денисов. — М. : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. — *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/80688.html> - ЭБС «IPRbook», по паролю
2. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 184 с. — *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/68035.html> - ЭБС «IPRbook», по паролю
3. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Изд-во Юрайт, 2019. — 378 с. — *Режим доступа:* <https://www.biblio-online.ru/bcode/432770> - ЭБС «Юрайт», по паролю

6.2. Дополнительная литература

1. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013 - 255 с.
2. 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.
3. Мотовилин О., Мотовилина И. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика, 2009 – 392 с.
4. Клиников С.В., Новгородов А.С., Могилевкин Е.А. "HR-инструменты. Практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат" (2012)
5. Рыжова Н. Михеева Ю. "Центр оценки шаг за шагом". 2015
6. Сергиенко С.К. "Центр оценки: групповая деятельность, управленческая технология, исследовательская лаборатория" - 1999

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

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 .
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.