

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.В.ДВ.05.01 Технологии проведения ассесмента

Автор: Степнова Л.А

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 Психология
служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника: специалист

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у студентов способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

План курса:

№ 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	Методические основы проведения интервью. Методика проведения интервью по компетенциям. Способы анализа результатов с использованием методики проведения интервью по компетенциям. Алгоритм

	специальных, управленческих и личностных компетенций	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.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС -1.1	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> знание методологических и методических основ проведения ассесмент-центра;

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<ul style="list-style-type: none"> • 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.

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