

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.28 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Психология безопасности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2021

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

**В РПД Б1.О.28 Технология отбора персонала для работы в экстремальных
ситуациях**

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2021 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А.И. /
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

(Подпись)

Оглавление

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Цель дисциплины | 4 |
| 1.1 | Формируемые компетенции | 4 |
| 1.2 | Индикаторы достижения компетенций по ОПОП | 4 |
| 1.3 | Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине | 4 |
| 2 | Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. | 6 |
| 3. | Учебно-тематический план и содержание дисциплины. | 6 |
| 3.1 | Учебно-тематический план | 6 |
| 3.2. | Содержание занятий по видам учебной работы | 8 |
| 4 | Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. | 12 |
| 5 | Учебно-методическое обеспечение дисциплины. | 15 |
| 5.1 | Учебная литература | 15 |
| 5.2 | Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины. | 16 |
| 5.3. | Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы. | 17 |
| 6 | Иные сведения и (или) материалы. | 18 |
| 6.1. | Примерные темы письменных учебных работ | 18 |

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП): ОПК-4.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

| Наименование вида компетенции | Наименование категории (группы) компетенций | Код и название компетенции |
|-------------------------------|---|---|
| Общепрофессиональная | Ценностно-мотивационная ориентация | ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности |

1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции по ОПОП | Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП |
|---|---|--|
| ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности | ОПК-4.1 – Проводит профессиографический анализ профессиональной деятельности субъекта труда и характеризует структуру деятельности специалиста ОПК-4.2 – Прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия и факторы эффективности профессиональной деятельности субъекта труда ОПК-4.3 – Выделяет критерии и выбирает соответствующие методы для осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности. | Б1.О.14 Психология труда, 5 сем., 5 з.е Б1.О.25 Психология кадрового менеджмента, 4 сем., 3 з.е Б1.О.28 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях, 7 сем., 3 з.е Б2.О.02(П) Производственная практика. Исследовательская практика, 6 сем., 5 з.е Б2.О.04(Пд) Производственная практика. Преддипломная практика, 10 сем., 9 з.е Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, 10 сем., 6 з.е |

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной | Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной |
|--|---|--|
| <p>ОПК-4 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p>ОПК-4.1 – Проводит профессиографический анализ профессиональной деятельности субъекта труда и характеризует структуру деятельности специалиста ОПК-4.2 – Прогнозирует, анализирует и оценивает психологические условия и факторы эффективности профессиональной деятельности субъекта труда ОПК-4.3 – Выделяет критерии и выбирает соответствующие методы для осуществления профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p>Знать: – основы психологии профессиональной деятельности – методы описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – способы прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала – основы профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности Уметь: – описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы – прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала – осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности Владеть: – навыками описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы; – навыками прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности; – методами профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> |

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

| Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах | Объём часов по формам обучения | |
|---|--------------------------------|-----------|
| | ОФО | ОЗФО |
| 1 Общая трудоёмкость дисциплины. | 108 | 108 |
| 2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 28 | 28 |
| Аудиторная работа (всего): | 28 | 28 |
| в том числе: | | |
| лекции | 12 | 10 |
| практические занятия, семинары. | 16 | 18 |
| в интерактивной форме | 12 | 12 |
| Внеаудиторная работа (всего): | | |
| подготовка курсовой работы /контактная работа | - | - |
| 3 Самостоятельная работа обучающихся (всего). | 80 | 80 |
| 4 Промежуточная аттестация обучающегося (зачет) | 7 семестр | 7 семестр |

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной/очно-заочной форм обучения

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего час.) | Трудоёмкость занятий (час.) | | | | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-------------------|----------|-----------|---|
| | | | ОФО | | | ОЗФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | | СРС | Аудиторн. занятия | | СРС | |
| | | | лекц. | практ | | лекц | практ г. | | |
| Семестр 7 | | | | | | | | | |
| 1 | Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | 36/34 | 6 | 12 | 18 | 2 | 6 | 26 | УО |
| 1 | Введение в предмет дисциплины | 12 | 2 | 4 | 6 | 2 | 2 | 8 | |
| 2 | Психологически устойчивое поведение в сложных и экстремальных условиях | 10 | 2 | 2 | 6 | | 2 | 8 | |
| 3 | Отбор персонала как часть системы управления качеством | 10/8 | 2 | 2 | 6 | | 2 | 6 | |
| 4 | Характеристики экстремальных условий | 2 | | 2 | | | | 2 | |
| 5 | Аспекты биологической детерминированности | 2 | | 2 | | | | 2 | |

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего час.) | Трудоёмкость занятий (час.) | | | | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|------------------|---|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|---|
| | | | ОФО | | | ОЗФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | | СРС | Аудиторн. занятия | | СРС | |
| | | | лекц. | практ | | лекц | практ. т. | | |
| Семестр 7 | | | | | | | | | |
| | эмоциональной устойчивости | | | | | | | | |
| 2 | Современные принципы и методы подбора и расстановки кадров | 58 | 6 | 6 | 46 | 4 | 6 | 26 | УО |
| 6 | Методы профессионального психологического отбора лиц | 6 | 2 | 0 | 4 | | 2 | 6 | |
| 7 | Отбор и применение психодиагностических методик | 10 | 2 | 2 | 6 | | 2 | 6 | |
| 8 | Психометрия | 6/6 | | 0 | 6 | 2 | | 4 | |
| 9 | Методы эмоциональной и когнитивной регуляции | 12/10 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 6 | |
| 10 | Управление технологиями отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях | 10 | | 0 | 10 | | | 2 | |
| 11 | Психологические технологии для психологического обеспечения служебной деятельности | 14 | | 2 | 12 | | | 2 | |
| 3 | Управление персоналом в экстремальных ситуациях | 50/38 | 6 | 10 | 34 | 4 | 6 | 28 | УО |
| 12 | Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | 6/10 | 2 | 0 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| 13 | Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях | 10/8 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | |
| 14 | Подбор и отбор персонала. Способы выявления психологических ресурсов человека для работы в экстремальных условиях | 8/6 | | 2 | 6 | | | 6 | |
| 15 | Требования к отбору и применению психодиагностических | 8 | | 2 | 6 | | | 4 | |

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоемкость (всего час.) | Трудоемкость занятий (час.) | | | | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|---------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|---|
| | | | ОФО | | | ОЗФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | | СРС | Аудиторн. занятия | | СРС | |
| | | | лекц. | практ | | лекц | практ. т. | | |
| Семестр 7 | | | | | | | | | |
| | методик | | | | | | | | |
| 16 | Критерии и показатели эффективности психологического обеспечения | 8 | | 2 | 6 | | | 4 | |
| 17 | Средства осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности | 10/6 | | 2 | 8 | | | 6 | |
| 18 | Промежуточная аттестация - <i>зачет</i> | | | | | | | УО-3 | |
| ИТОГО по семестру 7 | | 108 | 12 | 16 | 42 | 10 | 18 | 80 | |
| Всего: | | 108 | 12 | 16 | 80 | 10 | 18 | 80 | |

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Содержание занятия |
|--|--|---|
| Семестр 7 | | |
| 1 | Раздел 1. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 1.1. | Введение в предмет дисциплины | Введение в предмет. Цели и задачи изучения дисциплины. Особенности учебной работы по дисциплине. Общая характеристика специальности |
| 1.2 | Психологически устойчивое поведение в сложных и экстремальных условиях | Психология отбора персонала как учебный предмет в обучении и воспитании студентов. Отбор квалифицированного персонала и прогнозирования его дальнейшего развития и карьерного роста. |
| 1.3 | Отбор персонала как часть системы управления качеством | Функции, субъекты и методы отбора персонала. Основные модели кадрового менеджмента. Определение потребности заказчика; необходимые оценочные критерии для всех методов отбора; оптимизация планирования и доходов на инвестиции в процедурах отбора; критерии принятия решений. |
| <i>Темы практических/семинарских занятий</i> | | |

| | | |
|--|---|--|
| 1.1. | Характеристики экстремальных условий | Экстремальные условия и экстремальные ситуации. Виды экстремальных условий. Классификация экстремальных ситуаций. Их особенности и характеристики. |
| 1.2. | Аспекты биологической детерминированности эмоциональной устойчивости | Эмоциональная устойчивость, подходы к пониманию и трактовке. Аспекты биологической детерминированности эмоциональной устойчивости. |
| 1.3 | Психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи психологического обеспечения служебной деятельности | Понятие адаптации в психологии управления персоналом. Виды адаптаций в организациях. Виды адаптаций в профессиональной деятельности и взаимосвязи с индивидуально-психологическими особенностями работников. Индивидуально-личностные ресурсы профессиональных адаптаций. |
| 2 | Раздел 2. Современные принципы и методы подбора и расстановки кадров | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 2.1 | Методы профессионального психологического отбора лиц | Виды интервью. Влияние интервьюера. Требования к интервьюерам. Ход беседы. Оформление протокола интервью. |
| 2.2 | Отбор и применение психодиагностических методик | Планирование процесса отбора психодиагностических методик. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Сбор и анализ сведений о кандидатах. |
| 2.3 | Психометрия | Примерная программа организационных мероприятий по методам профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности. Начало психометрии. Область психометрии. Определение понятия «измерение» в социальных науках. Нормирование тестов. Требования к тестированию. Разработка словаря деловых характеристик. Деловая игра: Подбор и расстановка персонала в управлении. |
| 2.4 | Методы эмоциональной и когнитивной регуляции | Психогенетические методы для диагностики эмоциональной устойчивости в сложных и экстремальных условиях. |
| <i>Темы практических/семинарских занятий</i> | | |

| | | |
|-------------------------------------|---|---|
| 2.1 | Управление технологиями отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях | Основные понятия «личный состав», «стандартные и экстремальные условия», «служебная деятельность личного состава в экстремальных условиях», «психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях» |
| 2.2 | Психологические технологии для психологического обеспечения служебной деятельности | Средства осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях. Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях |
| 2.3 | Подбор и отбор персонала. Способы выявления психологических ресурсов человека для работы в экстремальных условиях | Поиск и отбор персонала. Проблемы, с которыми сталкиваются компании при организации системы поиска и отбора новых работников. Место поиска и отбора персонала в общей системе работы с персоналом. Основные принципы построения системы поиска и отбора персонала. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Планирование процесса отбора. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Организация процесса отбора. Этапы процесса отбора. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Психологический контракт. Общая схема поиска и отбора персонала. Методы отбора персонала. Решение о приеме кандидата на работу. Правовые аспекты найма на работу. Отбор руководителей. Эффективность процесса поиска и отбора кадров. |
| 2.4 | Требования к отбору и применению психодиагностических методик | Психодиагностические методики. Виды. Классификация. Способы применения психодиагностических методик для отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях. |
| 3 | Раздел 3. Управление персоналом в экстремальных ситуациях | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 3.1 | Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | Управление персоналом в экстремальных ситуациях (при ликвидации предприятия, сокращении его численности или штата, при несчастных случаях на предприятии, при возникновении трудовых споров). Обязанности руководителей предприятия по антикризисному управлению персоналом |

| | | |
|--|--|--|
| 3.2 | Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях | Классификация факторов эффективности менеджмента: по продолжительности влияния; по характеру влияния; по степени формализации; в зависимости от масштаба влияния; по содержанию; по форме влияния; факторы по содержанию: научно-технические (уровень механизации и автоматизации труда), организационные (рациональная структура аппарата управления, расстановка кадров, документооборот, трудовая дисциплина), экономические (система материального поощрения и материальной ответственности), социально-психологические (мотивация труда, межличностные отношения), технические, физиологические (санитарно-гигиенические условия труда) и др. |
| <i>Темы практических/семинарских занятий</i> | | |
| 3.1. | Критерии и показатели эффективности психологического обеспечения | Содержание понятия «Экономическая эффективность» и факторы, влияющие на уровень экономической эффективности психологического обеспечения. |
| 3.2. | Средства осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности | Теоретические и практические аспекты показателей общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности. |

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

| № | Вид рейтинга | Сумма баллов | Весовой коэффициент, % | Примечание |
|---|--------------------------------------|--------------|------------------------|--|
| 1 | Текущий контроль | 80 | max 3 | Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: 3 балла – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; 2 балла – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; 1 балл – выставляется в случае, если студент имеет до 20% пропусков занятий; 0 балл – выставляется в случае, если студент имеет более 20% пропусков занятий. |
| | | | max 77 | Производится оценка следующих форм: – Устные ответы студентов на практических занятиях – выполнение заданий на практических и семинарских занятиях; – Выполнение самостоятельной работы; – Проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами) |
| 2 | Промежуточный контроль по дисциплине | 20 | max 5 | Теоретический вопрос, указанные в билете, для сдачи зачета. |
| | | | max 5 | Теоретический вопрос, указанный в билете, для сдачи зачета. |
| | | | max 10 | Практические вопросы, указанный в билете, для сдачи зачета. |

Краткая характеристика используемых оценочных средств

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена-студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

Шкала оценивания доклада

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Шкала оценивания практических заданий

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;

Оценка «хорошо» выставляется, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;

Оценка «отлично» выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с экзаменом выглядит следующим образом.

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Экзамен проводится по билетам. Каждый билет содержит два теоретических вопроса и один практический. На подготовку дается 20 минут.

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

Ответ на экзамене позволяет оценить степень форсированности знаний. Ответ оценивается по 4 балльной системе.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.

Оценка «отлично» (100-85 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие большое значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

– Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.

– Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.

– При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

– Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.

– Полностью не усвоил материал.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: Учебное пособие / Джанерьян С.Т. - Ростов-на-Дону :Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.: ISBN 978-5-9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — ISBN 978-5-9916-9457-5. — URL: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-452929#page/1> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст : электронный.

2. Мандель, Б. Р. Организационная психология : учебное пособие / Б. Р. Мандель. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 371 с. — ISBN 978-5-9765-2438-5. — URL: <https://e.lanbook.com/book/72724> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст : электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

| № п/п | Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор) |
|-------|--|--|--|
| | Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях | 204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации; Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья. Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система. Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), | 654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2 |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС. | |
|--|--|---|--|

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Методики оценки онлайн – каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых. Режим доступа: <https://psytests.org/test.html>

База профессиональных данных «Мир психологии» – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru База данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

1. Методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психического состояния
2. Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях
3. Отбор и применение психодиагностических методик в отборе персонала
4. Повышение эффективности сопровождения служебной деятельности
5. Стандартные и экстремальные условия деятельности
6. Причины и технология перемещения персонала
7. Психологическая устойчивость в сложных и экстремальных условиях
8. Управление персоналом в экстремальных ситуациях
9. Персонал как объект управления в системе управления организацией
10. Навыки психологически устойчивого поведения в сложных и экстремальных условиях.

Методические указания по организации самостоятельной работы

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных (лекционных, семинарских и практических) занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется курсантом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплине:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебников, первоисточников, дополнительной литературы), конспектирование и выписки из текста, работа со словарями и справочниками, учебно-исследовательская работа, использование Интернет-ресурсов и др.
- для закрепления, систематизации знаний: работа с конспектом лекции, повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточников, дополнительной литературы), составление таблиц для систематизации учебного материала, ответы на контрольные и дискуссионные вопросы, подготовка докладов к семинарским занятиям, создание мультимедийных презентаций к выступлению на семинарском или практическом занятии и др.
- для формирования умений: анализ теоретической профессионально ориентированной информации, анализ конкретных ситуаций, проектирование элементов профессиональной деятельности и др.

Самостоятельная внеаудиторная работа курсантов включает их подготовку к семинарским и практическим занятиям. К самостоятельной работе студента относится и подготовка к зачету.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Семестр 7

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

| Разделы и темы | Примерные теоретические вопросы | Примерные практические задания |
|---|---|---|
| 1. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | | |
| 1.1 Введение в предмет дисциплины | Понятия «персонал», «управление персоналом» Методы управления персоналом | Задача 1. Составить объявление о найме, с учётом требований к кандидату, а так же сферы деятельности гипотетического предприятия Задача 2. Разработать вопросы, для собеседования используя различные типы вопросов (открытые и закрытые) кандидатам и предполагаемые ответы на них |
| 1.2 Психологически устойчивое поведение в сложных и экстремальных условиях | Принципы управления персоналом Структура персонала | Задача 3. Разработать требования к должности, составить профессиограмму. Задача 4. Разработать карту квалификации к должности. |
| 1.3. Отбор персонала как часть системы управления качеством | Служба управления персоналом Планирование работы с персоналом | Задача 5. Составить психологический портрет человека по резюме. Задача 6. Обработать данные методики Ландольта и написать заключение. |
| 2. Современные принципы и методы подбора и расстановки кадров | | |
| 2.1. Методы профессионального психологического отбора лиц | Источники набора персонала Технология набора персонала | Задача 7. Обработать данные методики Амтхауэра и написать заключение. Задача 8. Анализ методики FPI одного испытуемого. Обработать полученные результаты и написать заключение по результатам обследования. |
| 2.2 Отбор и применение психодиагностических методик | 9. Внутренний и внешний набор персонала 10. Методы сбора информации о кандидатах | Задача 9. Анализ опросника самооотношения одного испытуемого. Обработать полученные результаты и написать заключение по результатам обследования. Задача 10. Какие пункты, по вашему мнению, должен содержать аналитический отчет по итогам проведенной оценки персонала? Разработайте шаблон итогового отчета для одного из |

| | | |
|---|---|---|
| | | видов оценки персонала |
| 2.3 Психометрия | 11. Управление карьерой работника 12. Механизм карьерного процесса | Задача 11. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: коммерческий директор Задача 12. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: системный администратор |
| 2.4 Методы эмоциональной и когнитивной регуляции | 13. Понятие потребности и мотива деятельности 14. Внутренняя и внешняя мотивация | Задача 13. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: офис-менеджер Задача 14. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: таможенный декларант |
| 3. Управление персоналом в экстремальных ситуациях | | |
| 3.1 Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности | 15. Материальные и духовные мотивы к труду 16. Эффективность управления персоналом | Задача 15. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: маркетолог Задача 16. Придумайте конкурсные задания для кандидатов на следующие должности: начальник отдела продаж |
| 3.2 Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях | 17. Цели оценки персонала 18. Технология проведения аттестации работников | Задача 17. Вы – директор по персоналу компании (штат 1000 человек). Вам необходимо разработать вопросы для интервью на должность генерального директора компании Задача 18. Определите приоритетные цели оценки персонала для реально существующей или спроектированной вами организации. Какой уровень оценки (повседневная, периодическая или оценка потенциала) соответствует каждой цели оценки? |

Составитель: Стоюнина Д.В., доцент