

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Направление и направленность (профиль)
37.04.01 Психология. Юридическая психология: профилактика, экспертиза, сопровождение

Год набора на ОПОП
2023

Форма обучения
очная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационное консультирование» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (утв. приказом Минобрнауки России от 29.07.2020г. №841) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Черемискина И.И., кандидат психологических наук, доцент, Кафедра философии и юридической психологии, Irina.Cheremiskina@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры философии и юридической психологии от 13.05.2024 , протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Черемискина И.И.

| | |
|---|------------------|
| ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ | |
| Сертификат | 1575498158 |
| Номер транзакции | 0000000000D1509B |
| Владелец | Черемискина И.И. |

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью курса является формирование понимания магистрами различных аспектов развития организации в соответствии с современными концепциями и представлениями, формирование целостного образа организации, знания организационных процессов, что позволит выпускнику – психологу эффективно работать в качестве оргконсультанта и специалиста по кадровому менеджменту.

Задачи курса:

? формирование у магистров представления об эволюции теории развития организаций;

? создание научно–упорядоченных представлений о фазах развития организаций и организационных процессах;

? приобретение студентами знаний основных методов работы с персоналом в организации;

? овладение профессиональным диагностическим инструментарием для обеспечения эффективного развития основных организационных процессов;

? овладение методическим инструментарием для первичной диагностики организаций.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

| Название ОПОП ВО, сокращенное | Код и формулировка компетенции | Код и формулировка индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | | |
|-------------------------------|---|--|-----------------------------------|-------------------------|---|
| | | | Код результата | Формулировка результата | |
| 37.04.01 «Психология» (М-ПС) | ПКВ-3 : Способен к определению степени нарушений в психическом и личностном развитии, выявлении условий, затрудняющих становление и развитие личности, проведения психологической экспертизы. | ПКВ-3.1к : Разрабатывает методику к психодиагностическому, экспертному исследованию в области юридической психологии | РД1 | Знание | знание основных проблем - предмета организационного консультирования. |
| | | | РД2 | Умение | составлять программу организационного консультирования в соответствии с выявленными проблемами. |
| | | | РД3 | Навык | реализации приемов организационного консультирования. |

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина "Организационное консультирование" является факультативной дисциплиной в основной профессиональной образовательной программе. Данная дисциплина будет необходима студентам, стремящимся к реализации практических навыков в сфере организационной психологии и психологии управления персоналом. Особых входящих требований к освоению данной дисциплины нет, однако от магистрантов требуется знание психологической терминологии и ориентация в основных отраслях психологической

практики и проблемах, существующих в этих отраслях.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

| Название ОПОП ВО | Форма обучения | Часть УП | Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО) | Трудо-емкость (З.Е.) | Объем контактной работы (час) | | | | | СРС | Форма аттес-тации | |
|---------------------|----------------|----------|------------------------------------|----------------------|-------------------------------|------------|-------|------|----------------|-----|-------------------|-----|
| | | | | | Всего | Аудиторная | | | Внеауди-торная | | | |
| | | | | | | лек. | прак. | лаб. | ПА | | | КСР |
| 37.04.01 Психология | ОФО | М04.Ф | 3 | 2 | 17 | 4 | 12 | 0 | 1 | 0 | 55 | 3 |

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

| № | Название темы | Код ре-зультата обучения | Кол-во часов, отведенное на | | | | Форма текущего контроля |
|-------------------------|--|--------------------------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|-------------------------|
| | | | Лек | Практ | Лаб | СРС | |
| 1 | Система оценки и отбора персонала. Оценка деятельности персонала. | РД1, РД2, РД3 | 1 | 4 | 0 | 18 | Контрольная работа 1. |
| 2 | Центр Оценки и Развития персонала. | РД1, РД2, РД3 | 1 | 4 | 0 | 18 | Контрольная работа 2. |
| 3 | Оценка лояльности персонала. Оценка эффективности деятельности персонала. Организационно-кадровый аудит. | РД1, РД2, РД3 | 2 | 4 | 0 | 19 | Контрольная работа 2. |
| Итого по таблице | | | 4 | 12 | 0 | 55 | |

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Система оценки и отбора персонала. Оценка деятельности персонала.

Содержание темы: Система оценки и отбора персонала организации: методы, приемы, критерии. Функциональные обязанности персонала организации: диагностика, анализ, оценка. Современные технологии оценки деятельности персонала (модель компетенций; ключевые показатели деятельности (KPI); сбалансированная система показателей (BSC)). Профессиографирование: ПВК и ПХ как основные критерии оценки персонала. Периодическая система оценки персонала организации: процедура, содержание и технология проведения аттестации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое, интерактивные технологии.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение основной и дополнительной литературы.

Тема 2 Центр Оценки и Развития персонала.

Содержание темы: Центр Оценки и Развития персонала (Assessment and Development Center): история развития и становления; технология; содержание; валидность и преимущества; разработка – типы и варианты заданий и упражнений; планирование центра оценки; виды ассесмента: Центр оценки; круговой ассесмент; полный ассесмент; подготовка наблюдателей; проведение ассесмента и составление отчета. Центр Оценки и Развития персонала: модель компетенций; включение интервью по компетенциям в процесс отбора; виды интервью – индивидуальное и групповое, особенности проведения; оценка кандидатов и подготовка отчета; использование модели компетенций в различных направлениях деятельности кадровой службы.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое, интерактивные технологии.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение основной и дополнительной литературы.

Тема 3 Оценка лояльности персонала. Оценка эффективности деятельности персонала. Организационно-кадровый аудит.

Содержание темы: Лояльность и приверженность персонала организации как фактор экономической и кадровой безопасности. Методики оценки. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Удовлетворенность трудом, результативность труда; влияние этих факторов на производственное поведение. Мотивационный аудит организации: цели, задачи, технология. Оценка эффективности управления персоналом: критерии оценки кадровых решений; оценка деятельности кадровой службы.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практическое, интерактивные технологии.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение основной и дополнительной литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Освоение данной дисциплины подразумевает блок самостоятельной работы магистра. Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины Организационное консультирование сводится преимущественно к изучению литературы по изучаемым темам с целью выполнения контрольных работ и подготовки к промежуточной аттестации (зачету).

Успех в процессе самостоятельной работы, самостоятельного изучения литературы во многом зависит от умения правильно работать с текстом. Список литературы рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования научного способа познания. Основные приемы можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться. При составлении перечня учитывать пройденные темы, а также темы, которые предстоит пройти при дальнейшем освоении курса Организационное консультирование;
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи

автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);

- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать).

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к литературе по дисциплине (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Составление конспектов на основе просмотренных текстов необходимо для выполнения контрольных работ в рамках дисциплины, так как конспект позволяет более глубоко осмыслить учебный материал в ходе его систематизации, а также закрепить методические приемы для решения поставленных задач.

Работа с литературой так же включает работу с Интернет-источниками, однако особое внимание необходимо уделять надежности сайта, содержание представленного материала должно носить научный психологический характер.

Во время осуществления самостоятельной работы с литературой студентам рекомендуется ориентироваться на перечень вопросов для самостоятельного изучения, представленных ниже.

Вопросы для самостоятельного контроля усвоения дисциплины:

1. Системный подход к развитию организации.
2. Анализ жизненного цикла организации.
3. Построение организационной структуры.
4. Распределение функциональных обязанностей в организации.
5. Диагностика организационной культуры.
6. Оценка и диагностика организационного поведения.
7. Обеспечение кадровой безопасности организации.
8. Оценка эффективности совместной деятельности в международных компаниях.
9. Научные концепции и подходы к организационному развитию в менеджменте.
10. Управление организационными изменениями.
11. Недостатки и преимущества разных типов организационных структур.
12. Управление человеческими ресурсами для обеспечения конкурентного преимущества.
13. Инструменты формирования организационной культуры: ритуалы, обычаи, церемонии, знаки, язык.
14. Предупреждение сексуальных домогательств на рабочем месте.
15. Управление конфликтами в организации.
16. Управление персоналом при разнородном составе сотрудников.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания,

консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539091> (дата обращения: 20.09.2024).

2. Организационное консультирование : учебно-методическое пособие / составители Т. Д. Дубовицкая, И. Г. Макаревская. — Сочи : СГУ, 2022. — 36 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/351134> (дата обращения: 30.09.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.2 Дополнительная литература

1. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1913659>(дата обращения: 30.09.2024)

2. Под общ. ред. Рогова Е.И. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] , 2020 - 509 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-449971>

3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 504 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534428> (дата обращения: 20.09.2024).

4. Терещенко, Э. В. Организационное консультирование: курс лекций : учебное пособие / Э. В. Терещенко, А. Д. Ложечкина, С. Д. Кокорова. — Ставрополь : СКФУ, 2022. — 140 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/386621> (дата обращения: 30.09.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
3. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
4. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>
5. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
7. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Ноутбук SONY VPC-YP2Y1K
- Экран настенный рулонный

Программное обеспечение:

- Adobe Acrobat Professional 9.0 Russian
- Adobe Flash Player
- Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian
- Microsoft Windows Professional 7 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Направление и направленность (профиль)

37.04.01 Психология. Юридическая психология: профилактика, экспертиза, сопровождение

Год набора на ОПОП
2023

Форма обучения
очная

Владивосток 2024

1 Перечень формируемых компетенций

| Название ОПОП ВО, сокращенное | Код и формулировка компетенции | Код и формулировка индикатора достижения компетенции |
|-------------------------------|---|--|
| 37.04.01 «Психология» (М-ПС) | ПКВ-3 : Способен к определению степени нарушений в психическом и личностном развитии, выявлению условий, затрудняющих становление и развитие личности, проведения психологической экспертизы. | ПКВ-3.1к : Разрабатывает методику к психодиагностическому, экспертному исследованию в области юридической психологии |

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-3 «Способен к определению степени нарушений в психическом и личностном развитии, выявлению условий, затрудняющих становление и развитие личности, проведения психологической экспертизы.»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

| Код и формулировка индикатора достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | | | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|-----------------------------------|----------------|---|---|
| | Код результата | Тип результата | Результат | |
| ПКВ-3.1к : Разрабатывает методику к психодиагностическому, экспертному исследованию в области юридической психологии | РД1 | Знание | знание основных проблем - предмета организационного консультирования. | определяет основные проблемы организационного консультирования. |
| | РД2 | Умение | составлять программу организационного консультирования в соответствии с выявленными проблемами. | предлагает техники организационного консультирования в соответствии с выявленными проблемами. |
| | РД3 | Навык | реализации приемов организационного консультирования. | предлагает и реализует приемы организационного консультирования. |

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

| | | |
|-------------|--------------------------------------|---|
| от 41 до 60 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

5 Примерные оценочные средства

5.1 Итоговая контрольная работа

1. 1. *Контрольная работа 1 – Подготовка диагностического комплекса для проведения собеседования. Подготовка документов для проведения аттестации.*

Выполнение этого практического задания производится в определенном алгоритме. Необходимо найти организацию, руководство которой имеет запрос относительно подбора и оценки персонала, поиск магистрами осуществляется самостоятельно, с использованием базы мест практики, предоставляемой университетом или на основе личных связей. Далее уточняется формулировка запроса и определяется должность в организации, для которой будут подготовлены материалы. Далее производится подготовка, на основе полученных знаний и описанных в литературе методов и методик формируется диагностический комплекс для проведения собеседования. Далее, для этой же должности или другой (по запросу) подготавливается пакет документов для проведения аттестации персонала. Составляется отчет по результатам подготовки диагностического комплекса и подготовки аттестационных документов. Отчет представляет собой подробное качественное описание этапов и результата проделанной работы. В заключении к отчету прилагается самоанализ проделанной работы с указанием сильных и слабых сторон. Объем отчета не регламентирован. Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части отчета установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам».

Краткие методические указания

Для выполнения контрольной работы используется материал, изученный на лекционных, практических занятиях, в ходе самостоятельной работы с литературой.

Шкала оценки

| Оценка | Баллы | Описание |
|--------|-------|---|
| 5 | 18–20 | Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. |
| 4 | 11–17 | Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. Однако в работе допущены одна-две неточности при планировании требуемых мероприятий. |
| 3 | 5–10 | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания задания, отличается недостаточной глубиной и полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике; недостаточная логичность и последовательность планирования мероприятий. В работе допущены ошибки. |
| 2 | 0–4 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков планирования требуемых мероприятий. Проблема не решена, либо задание не выполнялось. |

5.2 Итоговая контрольная работа

Контрольная работа 2 – Планирование работы центра оценки и развития (Assessment and development centre). Оценка удовлетворенности трудом персонала

Планирование работы центра оценки и развития персонала производится для любой организации, выбранной магистром, на основе имеющейся общей информации о ней. На основе известных условий магистром самостоятельно производится выбор технологий и методов оценки удовлетворенности трудом персонала этой организации, а также оценки эффективности управления этой организацией. В результате составляется отчет, который включает описание процесса планирования, с обоснованием выбранных методов и технологий. В конце отчета необходимо вставить рефлексивный самоотчет с указанием сложностей и наиболее удачных моментов, отмеченных самим магистром. Объем отчета не регламентирован. Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части отчета установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам».

Краткие методические указания

Для выполнения контрольной работы используется материал, изученный на лекционных, практических занятиях и в ходе самостоятельной работы с литературой

Шкала оценки

| Оценка | Баллы | Описание |
|--------|-------|---|
| 5 | 18–20 | Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. |
| 4 | 11–17 | Студент показал прочные знания по выполняемым заданиям. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике; логичность и последовательность при планировании, проведении и самооценке проведенной работы. Однако в работе допущены одна-две неточности при планировании требуемых мероприятий. |
| 3 | 5–10 | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания задания, отличается недостаточной глубиной и полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике; недостаточные логичность и последовательность планирования мероприятий. В работе допущены ошибки. |
| 2 | 0–4 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков планирования требуемых мероприятий. Проблема не решена, либо задание не выполнялось. |

5.3 Примерный перечень вопросов по темам и для проведения собеседования

1. Система оценки персонала организации; основные элементы, содержание, документарное обеспечение.
2. Система оценки и отбора персонала организации; этапы отбора; основной диагностический инструментарий.
3. Интервью при собеседовании: основные блоки, методические приемы.
4. Профессиограмма; основные элементы профессиографирования.
5. ПВК и ПХ как основные критерии оценки при отборе персонала.
6. Подготовка и проведение периодической системы оценки персонала (аттестация).
7. Проведение оценочного интервью при аттестации; методические приемы.
8. Подготовка менеджеров организации к проведению аттестации.
9. Виды и критерии оценки эффективности деятельности персонала организации.
10. Подготовка, организация и проведение Центра оценки и развития.
11. Виды ассесмента: Центр оценки; круговой ассесмент; полный ассесмент.
12. Интервью по компетенциям; использование модели компетенций в различных направлениях деятельности кадровой службы.
13. Лояльность и приверженность персонала организации, их влияние на эффективность деятельности.
14. Оценка удовлетворенности трудом персонала организации.

15. Мотивационный аудит организации.
16. Кадровый аудит. Оценка системы кадрового документооборота организации.
17. Кадровый аудит. Оценка системы управления персоналом и кадрового потенциала организации.
18. Организационно-кадровый аудит. Оценка соответствия структурного и кадрового потенциала целям и стратегии развития организации.

Краткие методические указания

В качестве зачета магистрам предлагается пройти собеседование по представленным темам, подготовка к собеседованию осуществляется с помощью анализа материала, усвоенного в рамках лекционных и практических занятий, а также полученного в ходе конспектирования литературных источников во время самостоятельной подготовки.

Шкала оценки

| Оценка | Баллы | Описание |
|--------|-------|---|
| 5 | 16-20 | Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Продемонстрирована грамотность и полнота использования источников. |
| 4 | 11-15 | Ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |
| 3 | 4-10 | Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Не раскрыта теоретическая составляющая вопроса. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. |
| 2 | 1-3 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо студент отказался отвечать на вопросы. |