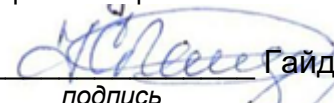


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ВГУ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
общей и социальной психологии

  
Гайдар К.М.  
подпись

1.06.2020

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.Б.23 Психология кадрового менеджмента**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Код и наименование специальности:**

37.05.02 Психология служебной деятельности

**2. Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**3. Квалификация выпускника:** психолог

**4. Форма образования:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Меланьина Анна Анатольевна, канд. психол. наук, Кудрявцева Анастасия Алексеевна

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.06.2020, № 1400-06

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

с изменениями рекомендована научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 25.09.2024, № 1400-07

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2024/2025

**Семестр(-ы):** 9

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения учебной дисциплины – формирование у студентов общих основ профессионального мировоззрения психолога, работающего в сфере управления персоналом, формирование у них системы теоретических знаний, практических умений, навыков и компетенций в этой области.

Основными задачами учебной дисциплины являются:

- 1) оснащение обучающихся системой знаний о психологии кадрового менеджмента, основных проблемах и научных школах отрасли;
- 2) изучение способов и технологий управления человеческими ресурсами организации;
- 3) формирование теоретической базы и практических умений и навыков выбора вариантов применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей организации с учетом организационных проблем;
- 4) развитие у будущих специалистов положительной мотивации на применение научных знаний в соответствующей профессиональной деятельности психолога;
- 5) развитие у студентов творческого мышления.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к блоку «Дисциплины (модули)» Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности и входит в базовую часть этого блока.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоретическую и практическую подготовку по правоведению, экономике, психологии труда, инженерной психологии и эргономики, организационной психологии, психологическому консультированию, психологической экспертизе профпригодности. У студентов должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– *способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)* – в части **знаний** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии; **умения** объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации; **владения** навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций;

– *способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)* – в части **знаний** социально-психологических закономерностей принятия организационно-управленческих решений и факторов, обеспечивающих их оптимальный характер; **умения** объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер; **владения** навыками выработки организационно-управленческих решений на основе анализа

организационных ситуаций, обоснования принимаемых решений различными факторами;

– способность выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам (ПК-2) – в части **знаний** особенностей развития человека в профессиональном аспекте; **умений** объяснять отличительные особенности человека как субъекта труда, оператора в системе «человек-среда-машина»;

– способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности (ПК-3) – в части **знания** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии труда, инженерной психологии и эргономики для описания структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы; **умений** прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; **владения** навыками анализа и оценивания психологических условий профессиональной деятельности;

– способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК-4) – в части **знания** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологической экспертизы профпригодности, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологической экспертизы профпригодности; базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологической экспертизы профпригодности; **умения** решать типичные задачи психологической экспертизы профпригодности на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения; квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики и экспертизы профессионально важных качеств, способностей, трудовой мотивации с целью отбора кадров; соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы психолога при проведении психологической экспертизы профпригодности; **владения** навыками профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной служебной деятельности, основными приемами диагностики и экспертизы психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов и личностных особенностей, различных видов деятельности военнослужащих и служебных коллективов;

– способность реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп (ПК-12) – в части **знания** основных теоретических подходов психологического консультирования, консультативных методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; **умения** анализировать преимущества и ограничения консультативных методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; **владения** навыками применения консультативных методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп;

– способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата (ПК-18) – в части **знания**

психологических технологий, позволяющих консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава; **умения** выбирать на основе анализа преимуществ и ограничений психологические технологии, позволяющие консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава; **владения** навыками реализации психологических технологий, позволяющих консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава;

– *способность использовать основы экономических знаний в профессиональной деятельности (ПК-31)* – в части **знания** основных экономических категорий, понятий, законов; **умения** рассчитывать социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы; **владения** навыками анализа и оценки социально-экономической информации, необходимой для ориентирования в основных проблемах экономики;

– *способность использовать основы правовых знаний в профессиональной деятельности (ПК-34)* – в части **знания** основных понятий действующего законодательства и правовой доктрины; **умения** анализировать нормативно-правовые акты и акты применения права (индивидуальные правовые акты), способы их обжалования, соблюдения и использования; **владения** навыками применения норм действующего законодательства, приемами обобщения источников права, позволяющими эффективно защищать права и свободы, в точности соблюдать юридические обязанности;

– *способность к участию в проведении прикладного психологического исследования с использованием современного психологического инструментария (ПСК-5)* – в части **знания** специфики прикладного психологического исследования в области психологической экспертизы профпригодности; **умения** анализировать различные методы прикладного психологического исследования с позиций их преимуществ и ограничений; **владения** навыками постановки прикладных задач в области профессиональной психодиагностики; выбора методов и методик прикладного психологического исследования и его осуществления; основными приемами диагностики психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности военнослужащих и служебных коллективов.

Учебная дисциплина «Психология кадрового менеджмента» является одной из завершающих дисциплин профессиональной подготовки психологов и предшествует итоговой аттестации.

#### 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОПК-1	способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач	<p><b>знать:</b> специфику применения методов психологической науки при решении задач управления кадрами, учета при этом психологических закономерностей профессионального развития работников</p> <p><b>уметь:</b> применять методы психологической науки при решении задач управления кадрами с учетом специфики этой области решения задач психологом и с опорой на психологические закономерности профессионального</p>

		развития работников  <b>владеть:</b> навыками применения методов психологической науки и закономерностей психологии персонала в решении профессиональных задач
ПК-4	способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	<b>знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию психологии кадрового менеджмента, используемые в ней методы, области практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способы и технологии управления человеческими ресурсами  <b>уметь:</b> объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем  <b>владеть:</b> навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп, выбора вариантов применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 3 ЗЕТ / 108 часа.

**Форма промежуточной аттестации** (зачет/экзамен) – экзамен.

**13. Виды учебной работы:**

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		9 сем.	
Аудиторные занятия	<b>40</b>	<b>40</b>	
в том числе:			
лекции	8	8	
практические	32	32	
лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа	<b>32</b>	<b>32</b>	
Контроль	<b>36</b>	<b>36</b>	
Итого:	<b>108</b>	<b>108</b>	

**13.1. Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Предмет, объект психологии кадрового менеджмента,	1. Предмет, объект психологии кадрового менеджмента. 2. Методы и подходы кадрового менеджмента организации.

	методы и подходы к управлению персоналом организации	
1.2	История развития отношения к персоналу на предприятии	1. История развития отношения к персоналу на предприятии за рубежом. 2. История развития отношения к персоналу на предприятии в России.
1.3	Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации, оценка ее эффективности	1. Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации. 2. Оценка эффективности службы кадрового менеджмента.
1.4	Подбор и адаптация персонала, позиция и поведение работодателя при подборе кадров	1. Подбор и адаптация кадров. 2. Позиция и поведение работодателя при подборе кадров.
1.5	Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации	1. Обучение и развитие кадров. 2. Анализ кадрового потенциала организации.
1.6	Стимулирование и развитие кадров организации, основные подходы и технологии	1. Стимулирование и развитие кадров организации. 2. Основные подходы и технологии развития персонала.
1.7	Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения	1. Аттестация кадров и внутрифирменный аудит. 2. Основные принципы и технологии проведения аттестации.
1.8	Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом	1. Кадровая политика организации. 2. Принципы формирования корпоративной лояльности. 3. Антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом.
<b>2. Практические занятия</b>		
2.4	Подбор и адаптация кадров, позиция и поведение работодателя при подборе персонала	1. Подбор кадров. 2. Адаптация кадров. 3. Позиция работодателя при подборе кадров. 4. Поведение работодателя при подборе кадров.
2.5	Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации	1. Обучение кадров. 2. Развитие кадров. 3. Анализ кадрового потенциала организации. 4. Анализ кадрового резерва организации.
2.6	Стимулирование и развитие кадров, основные подходы и технологии	1. Стимулирование и развитие кадров. 2. Основные подходы и технологии развития персонала.
2.7	Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения	1. Аттестация кадров и внутрифирменный аудит. 2. Основные принципы и технологии проведения аттестации.
2.8	Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия кадровой службы	1. Кадровая политика организации. 2. Принципы формирования корпоративной лояльности. 3. Антикризисные мероприятия и действия кадровой службы.

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Предмет, объект психологии кадрового менеджмента,	1	2	4	7

	методы и подходы кадрового менеджмента организации				
2	История развития отношения к персоналу на предприятии	1	2	4	7
3	Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации, оценка ее эффективности	1	2	4	7
4	Подбор и адаптация кадров, позиция и поведение работодателя при подборе персонала	1	6	4	11
5	Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации	1	6	4	11
6	Стимулирование и развитие кадров, основные подходы и технологии	1	6	4	11
7	Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения	1	6	4	11
8	Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом	1	2	4	7
	Контроль		36		36
	<b>Итого:</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>108</b>

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность в течение семестра, на которую отводится 32 часа, а также работу при подготовке к промежуточной аттестации – экзамену (отводится 36 часов).

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» предполагает изучение и конспектирование рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам практических занятий (приведены выше), самостоятельное освоение понятийного аппарата и подготовку к текущим аттестациям (контрольным работам) (примеры см. ниже).

Вопросы практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к практическим занятиям обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к зачету.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источников предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося

– научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения. Конспект не должен сводиться ни к сплошному переписыванию рекомендованного источника, ни к его тезисному изложению, напоминающему план. Конспектированию подлежат статьи из научных журналов и сборников статей, главы (параграфы) учебников, учебных пособий, монографий. При подготовке конспекта обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект комментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания подлежат последующей проверке преподавателем.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин [и др.] ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – Москва Юнити-Дана, 2015. – 561 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118464">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118464</a>
2	Психология труда : учебник / под ред. А.В. Карпова. – Москва : Юрайт, 2011. – 350 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Авдеев В.В. Формирование команды / В.В. Авдеев. – Москва : Сфера, 1999. – 542 с.
4	Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом : Технологии : учеб. пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 192 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558</a>
5	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 592 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124</a>
6	Вяличев М.В. ПрофорIENTATION и профессиональный отбор персонала / М.В. Вяличев. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 68 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647</a>
7	Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – Москва ; Воронеж : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та : МОДЭК, 2004. – 750 с.
8	Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 709 с.
9	Жуков Ю.М. Технологии командообразования : [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальности «Психология»] / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – Москва : Аспект Пресс, 2008. – 319 с.
10	Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 400 с.
11	Лукаш Ю.А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса / Ю.А. Лукаш. – Москва : Флинта, 2012. – 70 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115084">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115084</a>
12	Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 538 с.
13	Носс И.Н. Психология управления персоналом предприятия (профессиологический аспект) / И.Н. Носс, Н.В. Носс. – Москва : КСП+, 2002. – 234 с.
14	Очерки организационной психологии / [под ред. А.С. Огнева]. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гуманитар. Ин-та, 1998. – 218 с.
15	Рабочая книга практического психолога : Пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – Москва : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2001. – 628 с.
16	Самыгин С.И. Психология управления / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1997. – 508 с.
17	Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом : учеб. пособие /



	В.А. Спивак. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 412 с.
18	Управление персоналом : учеб. пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова [и др.] ; под ред. П.Э. Шлендера. – Москва Юнити-Дана, 2012. – 320 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118747">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118747</a>
19	Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / Клаус Фопель. – Москва : Генезис, 2007. – 266 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
20	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
21	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2023 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2024. – (CD–ROM).
22	ЭБС Электронная библиотека технического вуза. – URL: <a href="http://www.studmedlib.ru">http://www.studmedlib.ru</a>
23	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
24	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/">http://www.lib.vsu.ru/</a> .

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом : Технологии : учеб. пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 192 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558</a>
2	Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 720 с.
3	Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 400 с.
4	Практикум по дифференциальной диагностике профессиональной пригодности : учеб. пособие / [под ред. В.А. Бодалева]. – Москва : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014; бессрочная лицензия.

OfficeStd 2013 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014; бессрочная лицензия.

Справочная правовая система «Консультант-плюс», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №19/08 от 10.12.2006 с ООО «Гарант-Сервис»; бессрочный.

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 408): специализированная мебель, ноутбук ASUS X51RL, мультимедиапроектор NEC NP64, экран для проектора.

Лаборатория практической психологии – помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 307/4): ноутбук ASUS X51RL, мультимедиапроектор NEC NP64, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий №1) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического

обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 301/1): специализированная мебель, 10 ПК на базе процессора Intel i3.

## 19. Фонд оценочных средств:

### 19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения:

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
<p>ПК-4 способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-1 способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач</p>	<p><b>Знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию кадрового менеджмента, используемые в ней методы, области практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способы и технологии управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Знать:</b> специфику применения методов психологической науки при решении задач управления кадрами, учета при этом психологических закономерностей профессионального развития работников</p>	<p>1.1. Предмет, объект психологии кадрового менеджмента, методы и подходы к управлению персоналом организации</p> <p>1.2. История развития отношения к персоналу на предприятии</p> <p>1.3. Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации, оценка ее эффективности</p> <p>1.8. Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом</p>	
	<p><b>Уметь:</b> объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем</p>	<p>1.4. Подбор и адаптация персонала, позиция и поведение работодателя при подборе кадров</p> <p>1.5. Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации</p> <p>1.6. Стимулирование и развитие кадров организации, основные подходы и технологии</p> <p>1.7. Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения</p>	<p>Контрольная работа № 1 (тема 1.6)</p> <p>Контрольная работа № 2 (тема 1.4)</p>

	<p><b>Уметь:</b> применять методы психологической науки при решении задач управления кадрами с учетом специфики этой области решения задач психологом и с опорой на психологические закономерности профессионального развития работников</p>		
	<p><b>Владеть:</b> навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп, выбора вариантов применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения методов психологической науки и закономерностей психологии персонала в решении профессиональных задач</p>	<p>2.4. Подбор и адаптация кадров, позиция и поведение работодателя при подборе персонала 2.5. Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации 2.6. Стимулирование и развитие кадров, основные подходы и технологии 2.7. Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения 2.8. Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия кадровой службы</p>	<p>Контрольная работа № 1 (тема 2.6) Контрольная работа № 2 (тема 2.4)</p>
Промежуточная аттестация № 1			КИМ № 1

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие **показатели:**

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей);

2) знание методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способов и технологий управления человеческими ресурсами;

3) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований;

4) умение объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем;

5) умение излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

6) владение навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется **шкала**: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способов и технологий управления человеческими ресурсами; умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп.	Повышенный уровень	Зачтено
Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов	Базовый уровень	Зачтено

<p>контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ</p> <p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы.</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знаниях учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способов и технологий управления человеческими ресурсами; недостаточно продемонстрированы умения умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ</p> <p>Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способов и технологий управления человеческими ресурсами; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента,</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Зачтено</p>

<p>прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента; способов и технологий управления человеческими ресурсами; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций различные компоненты кадрового менеджмента, прогнозировать изменения и динамику уровня развития и функционирования индивидуальных и групповых кадров служебных коллективов и подразделений; выбирать варианты применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей служебного подразделения с учетом организационных проблем, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для объективного психологического объяснения и интерпретации кадровых ситуаций, фактов повседневной жизни служебных коллективов и подразделений, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические особенности личности, социально-психологические особенности групп.</p>	<p>–</p>	<p>Не зачтено</p>

### **19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **19.3.1 Перечень вопросов к промежуточной аттестации – экзамену:**

№	Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену)
---	---

1	Предмет психологии кадрового менеджмента и общие методологические принципы и подходы к кадровому менеджменту организации.
2	Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами.
3	Сущность и специфика теорий европейского, американского, японского менеджмента.
4	Особенности развития кадрового менеджмента в России.
5	Функции и структура службы кадрового менеджмента.
6	Эффективность службы кадрового менеджмента.
7	Основные источники заполнения кадровых вакансий, специфика их использования.
8	Поведение работодателя при отборе кадров.
9	Психологические аспекты поведения работника при трудоустройстве.
10	Система найма и отбора кадров.
11	Адаптация работника.
12	Технологии управления процессом адаптации сотрудника.
13	Формы обучения и развития кадров в современной организации.
14	Психологический смысл понятия планирование карьеры сотрудника, роль планирования карьеры в развитии организации.
15	Сущность и соотношение понятий кадрового ресурса и кадрового потенциала организации.
16	Оценка кадрового ресурса и кадрового потенциала организации.
17	Понятие развития кадров, его сходство и различие с обучением.
18	Основные методы и техники оценки потребностей и мотивации работников к профессиональной деятельности, к работе в данной организации.
19	Понятия материального и нематериального стимулирования кадров и их соотношение.
20	Виды стимулирования кадров, их роль в системе кадрового менеджмента современной организации.
21	Психологический смысл профессионально-квалификационного перемещения (ротации) кадров.
22	Цели и задачи аттестации кадров в организации.
23	Правила и приемы выработки критериев аттестации кадров.
24	Сходство и различие процессов аттестации кадров и внутриорганизационного аудита.
25	Место и роль службы кадров организации в аттестации персонала.
26	Необходимые условия эффективности аттестации кадров.
27	Сущность и структура кадровой политики организации.
28	Основные принципы выработки кадровой политики в организации, наиболее распространенные типы кадровой политики в современных коммерческих и некоммерческих организациях в России.
29	Источники организационной лояльности кадров.
30	Кризисные этапы развития организации, основные действия службы менеджмента кадров по предотвращению деструктивных последствий кризисных ситуаций.

### 19.3.2 Перечень заданий для контрольных работ:

#### Комплект заданий для контрольной работы № 1

**Тема:** «Стимулирование и развитие кадров организации, основные подходы и технологии».

Вариант 1

Методы оценки мотивации кадров.

Вариант 2

Материальное стимулирование кадров.

Вариант 3

Нематериальное стимулирование кадров.

Вариант 4

Роль мотивации в системе кадрового менеджмента.

#### Комплект заданий для контрольной работы № 2

**Тема:** «Подбор и адаптация персонала, позиция и поведение работодателя





– оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критерию оценки «отлично»;

– оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

#### **19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме контрольных работ. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические и практико-ориентированные вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и умений и частично владения навыками.

При оценивании используются количественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

### **Форма контрольно-измерительного материала**

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой общей и  
социальной психологии

\_\_\_\_\_ К.М. Гайдар  
\_\_\_. \_\_. 20\_\_

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

Дисциплина: Психология кадрового менеджмента

Курс: 5

Форма обучения: очная

Вид аттестации: промежуточная

Вид контроля: экзамен

## Контрольно-измерительный материал № 18

1. Система найма и отбора кадров.
2. Место и роль службы кадров организации в аттестации персонала.

Преподаватель \_\_\_\_\_ Меланьина А.А.

### 19.5. Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

#### ОПК-1: Способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач

**Знать:** специфику применения методов психологической науки при решении задач управления кадрами, учета при этом психологических закономерностей профессионального развития работников

**Уметь:** применять методы психологической науки при решении задач управления кадрами с учетом специфики этой области решения задач психологом и с опорой на психологические закономерности профессионального развития работников

**Владеть:** навыками применения методов психологической науки и закономерностей психологии персонала в решении профессиональных задач

#### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. За какую из перечисленных задач может быть ответственен кадровый психолог в матрице ответственности проекта:

- 1) формирование проектной стратегии
- 2) маркетинг проекта
- 3) проектная разработка
- 4) формирование состава проектной команды**

2. К основным характеристикам командной работы не относится:

- 1) наличие сформированной системы коммуникации
- 2) распределение обязанностей
- 3) легитимное лидерство
- 4) дружба всех членов команды**

3. Одним из основных правил и принципов профессионального психологического общения, предполагающего, что психолог не распространяется о содержании личной жизни человека, с которым осуществлялось профессиональное общение, является принцип:

- 1) добровольности
- 2) осведомленности
- 3) конфиденциальности**
- 4) согласия

4. Основная форма делового общения, которое может быть осуществлено с разными целями как между двумя людьми так и в группе людей, называется:

- 1) собеседование
- 2) совещание
- 3) переговоры
- 4) деловое общение**

#### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Наиболее распространенный тип организационной структуры в компаниях, где основная деятельность осуществляется через реализацию отдельных проектов:

**Ответ:** матричная.

2. Тип организационной группы, в которой сформировано ценностно-функциональное единство, высокий уровень сплоченности и эффективности в решении организационных задач называется:

**Ответ:** команда.

3. Какая модель организационных решений обычно отражает желание членов организации максимально реализовать в первую очередь свои индивидуальные интересы?

**Ответ:** политическая

4. Какая модель принятия решений предполагает выбор такой альтернативы, которая принесет максимум выгоды для организации?

**Ответ:** рациональная

5. В рамках социально-экономических систем, результат анализа, прогнозирования, оптимизации и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели – это:

**Ответ:** решение

6. По степени повторяемости проблемы выделяют решения:

**Ответ:** традиционные

7. Поиск каких решений, связан с генерацией новых альтернатив?

**Ответ:** нетипичных (нестандартных)

8. Какой вид решений используются в качестве средства достижения цели более высокого порядка?

**Ответ:** тактические

### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вас назначили ответственным за формирование состава проектной команды. С кем из сотрудников вам необходимо взаимодействовать, чтобы эффективно выполнить эту задачу?

**Ответ:** необходимо делать это совместно с назначенным руководителем проекта.

2. Вам необходимо провести работу с одним из отделов организации, чтобы повысить его командную эффективность. Какой метод групповой развивающей работы целесообразно будет использовать?

**Ответ:** тренинг, например, тренинг сплоченности или командообразования.

3. Вы давно работаете в организации и хорошо знакомы с рядом сотрудников. Уместно ли пригласить их к вам домой для проведения психологической работы, если это вам удобнее?

**Ответ:** нет, это не соответствует правилам и нормам профессионального взаимодействия.

### **ПК-4: Способен осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности**

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии кадрового менеджмента, используемые в ней методы, области практического применения знаний в решении задач кадрового отбора

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций психологии кадрового менеджмента специфику различных задач профессионального кадрового отбора

**Владеть:** навыками применения знаний психологии кадрового менеджмента для психологического анализа и объяснения психологических феноменов в процессе профессионального кадрового отбора

#### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. В профессиональную деятельность кадрового психолога не входит:

- 1) **управление организацией**
- 2) профконсультирование
- 3) проведение собеседования
- 4) проведение психологического тестирования

2. В профессиональную деятельность кадрового психолога не входит:

- 1) подбор батареи психологических методик
- 2) составление профессиональной анкеты

**3) чтение философских лекций**

4) проведение психологического тестирования

3. Совместно работающие люди порождают некоторый общий духовный продукт:

1) ценности

2) обычаи

3) традиции

**4) все перечисленное**

4. Что обеспечивает идентификацию с организацией, ее идеализацию и противопоставление другим организациям?

1) организационная культура

**2) организационный имидж**

3) трактовка событий и явлений в жизни организации

4) микроклимат в организации

5. К человеческим ресурсам организации можно отнести следующие феномены:

1) лидерство,

2) групповая динамика,

3) социальное влияние

**4) все перечисленное**

6. Вид организационного консультирования, содержащий, превентивные и текущие мероприятия по предотвращению возможного аномального поведения в профессиональной жизни, обеспечение психического здоровья человека в профессии - это:

1) помогающее консультирование

2) кратковременное консультирование

3) долговременное консультирование

**4) профилактическое консультирование**

7. Вид профконсультирования лично ориентированного на клиента, направленного на осознание проблемной ситуации и совместную выработку стратегии и тактики ее разрешения – это:

1) кратковременное консультирование

2) долговременное консультирование

**3) индивидуальное консультирование**

4) групповое консультирование

**2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):**

1. Документ, в котором кадровый психолог описывает результаты своей деятельности, называется:

**Ответ:** отчет.

2. Изменение стиля управления кризисом или конфликтом, изменение ролей, изменение критерия стимулирования, смена акцентов в кадровой политике, смена организационной символики и обрядности - это:

**Ответ:** методы изменения организационной культуры.

3. Какой показатель социально-психологического климата в организации выражается соотношением субъективной оценки того, что человек отдает фирме, и того, что он получает взамен?

**Ответ:** удовлетворенность-неудовлетворенность

4. Постановка диагноза, составление профессионально-психологического портрета, сопоставление профессионально важных качеств с требованиями стандарта профессии - это определение такого вида профконсультирования как:

**Ответ:** диагностического

**3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):**

1. Вам нужно составить перечень профессиональных качеств сотрудника колл-центра. Какие основные качества вы бы туда внесли?

**Ответ:** (могут быть названы некоторые из перечисленных качеств или какие-то другие) внимательность, вербальный интеллект, ответственность, стрессоустойчивость, надежность в партнерском общении.

2. Вы работаете в службе персонала организации, в которой возник конфликт между функциональными подразделениями. Каким образом вы попытаетесь разрешить конфликт?

**Ответ:** нужно осуществить передачу конкретных полномочий каждому лицу с соответствующим разъяснением требований к работе; использовать системы вознаграждения

3. Вы работаете в служебном коллективе и вам нужно изучить социально-психологический климат в подразделениях. Что представляет собой изучение социально-психологического климата в организации?

**Ответ:** исследование общественного мнения членов организации по вопросам отношения к труду, содержанию работы, менеджерам и коллегам.

4. К вам обратился куратор курсантской группы с просьбой помочь разрешить межличностный конфликт, который возник между двумя курсантами из группы, но в данный момент в него уже вовлечена большая часть группы. Конфликт никак не разрешится и влияет на эффективность учебной деятельности курсантов. Какую тематику и основное содержание тренингового занятия вы выберете для этой группы и почему?

**Ответ:** необходимо провести тренинг конфликтного взаимодействия, где в содержании раскрыть теоретически особенности протекания конфликтов, а также предложить практические упражнения, направленные на отработку навыков конфликтного взаимодействия. Выбор темы и содержания связан с тем, что разрешение конфликта возможно благодаря лучшему пониманию сути конфликтного взаимодействия, а также при наличии навыков эффективного конфликтного взаимодействия.

#### Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

##### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

##### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

##### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

**Задания раздела 19.5 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины.**

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности  
шифр и наименование направления/специальности  
Дисциплина Б1.Б.23 Психология кадрового менеджмента  
код и наименование дисциплины  
Специализация Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях  
в соответствии с учебным планом

Форма обучения очная

Учебный год 2024/2025

Ответственный исполнитель

Доцент кафедры общей

и социальной психологии

*должность, подразделение*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Меланьина А.А.

*расшифровка подписи*

1.06.2020

Исполнитель

Преп-ль кафедры общей

и социальной психологии

*должность, подразделение*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Кудрявцева А.А.

*расшифровка подписи*

1.06.2020

СОГЛАСОВАНО

Куратор ООП ВО

по направлению/ специальности

\_\_\_\_\_

*подпись*

Гайдар К.М.

*расшифровка подписи*

2.06.2020

Начальник отдела

обслуживания ЗНБ

\_\_\_\_\_

*подпись*

Васильченко Л.В.

*расшифровка подписи*

2.06.2020

Программа рекомендована НМС факультета философии и психологии

*наименование факультета, структурного подразделения*

протокол № 1400-06 от 30.06.2020 г.