

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
общей и социальной психологии

 Гайдар К.М.
подпись

29.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.30 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
ФИО, ученая степень, ученое звание

7. Рекомендована: научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 31.05.2023, № 1400-05

наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола

отметки о продлении

8. Учебный год: 2027/2028

Семестр(-ы): 9

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является:

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

Задачи учебной дисциплины:

– оснащение студентов системой знаний о психологии управления персоналом, основных проблемах и научных школах отрасли;

– изучение способов и технологий управления человеческими ресурсами организации;

– формирование теоретической базы и навыков выбора вариантов применения технологий управления человеческими ресурсами для достижения целей организации с учетом организационных проблем;

– формирование у будущих специалистов положительной мотивации на применение научных знаний в соответствующей профессиональной деятельности психолога.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к обязательной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоретическую подготовку по организационной психологии, которая изучается в течение предыдущих семестров. У обучающихся должны быть сформированы элементы следующей компетенции:

– способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала (ОПК-7) – в части **знаний** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии; стандартных базовых процедур психологического консультирования индивида, группы, организации, работника как субъекта труда; **умений** анализировать положения психологических теорий и концепций малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, психологических причин и механизмов возникновения и развития организационных конфликтов; подбирать на основе анализа и применять стандартные базовые процедуры консультирования индивида, группы, организации, работника как субъекта труда адекватно целям профессиональной деятельности психолога.

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

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

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.4	Составляет матрицу ответственности и матрицу коммуникаций проекта	Знать: различные теории управления персоналом в отношении организационных коммуникаций, определяющие содержание и процедуру составления матрицы проекта Уметь: анализировать различные

				<p>аспекты теории управления персоналом в отношении организационных коммуникаций, определяющие содержание и процедуру, воспроизводить базовые положения теории коммуникаций в системе управления персоналом, решать типичные задачи планирования и реализации проектирования коммуникаций</p> <p>Владеть: навыками учета теории управления персоналом в отношении организационных коммуникаций, определяющие содержание и процедуру составления матрицы проекта, применения процедур и алгоритмов типичных задач планирования и реализации матрицы коммуникаций проекта</p>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.2</p> <p>УК-3.3</p>	<p>Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели</p> <p>Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон</p>	<p>Знать: различные теории управления персоналом в отношении организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели</p> <p>Уметь: анализировать различные аспекты теории управления персоналом в отношении организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели, решать типичные задачи коррекции работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды для достижения поставленной цели; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон</p> <p>Владеть: навыками учета теории управления персоналом в отношении организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели; применения процедур и алгоритмов типичных задач коррекции работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды для достижения поставленной цели; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон</p>
ОПК-4	Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профес-	ОПК-4.1	Описывает на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной	<p>Знать: структуру деятельности специалиста в рамках профессиональной сферы, методы профессионального отбора</p> <p>Уметь: анализировать различные аспекты структуры деятельности</p>

	сиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор	ОПК-4.2 ОПК-4.3	<p>деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представляет результаты анализа в профессиональной документации психолога</p> <p>Анализирует психологические условия профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений</p> <p>Проводит оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики</p>	<p>специалиста в рамках профессиональной сферы, методы профессионального отбора, решать типичные задачи прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала, проводить профессиональный отбор</p> <p>Владеть: навыками описания на основе психологического анализа содержания, структуры, особенностей профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога; анализа и проведения оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений</p>
ОПК-7	Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	ОПК-7.4	<p>Осуществляет консультирование в области организации служебной деятельности персонала, вырабатывает рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов</p>	<p>Знать: различные теории консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> <p>Уметь: анализировать различные аспекты теории консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала, решать типичные задачи консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> <p>Владеть: навыками консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p>
ОПК-15	Способен при выполнении задач профессио-	ОПК-15.1	<p>Планирует служебную деятельность исполнителей с</p>	<p>Знать: различные теории планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществ-</p>

	нальной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК-15.2	учетом их психологических особенностей Организовывает профессионально-служебную деятельность исполнителей Разрабатывает методику контроля профессионально-служебной деятельности исполнителей и учета ее результатов	ления контроля и учета ее результатов Уметь: анализировать различные аспекты теории планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов, решать типичные задачи планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов Владеть: навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов
		ОПК-15.3		

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) — 4 ЗЕТ / 144 часов.

Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) – экзамен.

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			9 семестр	
Аудиторная работа		54	54	
в том числе:	Лекции	18	18	
	Практические	36	36	
	Лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа		54	54	
в том числе: курсовая работа		0	0	
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36 час.)		36	36	
Итого:		144	144	

13.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
1. Лекции			
1.1	Предмет, объект психологии кадрового менеджмента, методы и подходы к управлению персоналом организации	1. Предмет, объект психологии кадрового менеджмента. 2. Методы и подходы кадрового менеджмента организации.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
1.3	Место и роль службы кадрового менеджмента в со-	1. Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации. 2. Оценка эффективности службы кадрового ме-	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.

	временной организации, оценка ее эффективности	неджмента.	php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
1.5	Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации	1. Обучение и развитие кадров. 2. Анализ кадрового потенциала организации.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
1.6	Стимулирование и развитие кадров организации, основные подходы и технологии	1. Стимулирование и развитие кадров организации. 2. Основные подходы и технологии развития персонала.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
2. Семинарские и практические занятия			
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
2.6	Стимулирование и развитие кадров, основные подходы и технологии	1. Стимулирование и развитие кадров. 2. Основные подходы и технологии развития персонала.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381
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.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары / пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Предмет, объект психологии кадрового менеджмента, методы и подходы кадрового менеджмента организации	4	0	8	12
2	История развития отношения к персоналу на предприятии	4	0	8	12
3	Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации, оценка ее эффективности	5	0	8	13
4	Подбор и адаптация кадров, позиция и поведение работодателя при подборе персонала	1	8	6	15
5	Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации	1	8	6	15
6	Стимулирование и развитие кадров, основные подходы и технологии	1	8	6	15
7	Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения	1	8	6	15
8	Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом	1	4	6	11
	Контроль		36		36
	Итого:	18	36	54	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимися аудиторных занятий (лекций, семинарских и практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится 54 часа в семестре, 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 семинарских и практических занятий (приведены выше) и подготовку к текущим аттестациям (контрольным работам) (примеры см. ниже).

Вопросы семинарских и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к семинарским и 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 экзамену.

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, что учитывается преподавателем на экзамене.

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

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 592 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124
2	Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / В.Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2015. – 688 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252088
3	Лукаш Ю.А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю.А. Лукаш. – Москва : Флинта, 2012. – 70 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115084
4	Психология труда : учебник / под ред. А.В. Карпова. – Москва : Юрайт, 2016. – 350 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
5	Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала : учебное пособие / Е.А. Борисова. – СПб. : Питер, 2002 – 256 с.
6	Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
7	Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с.
8	Носс И.Н. Психология управления персоналом (профессиологический аспект) : учебное пособие / И.Н. Носс, Н.В. Носс. – М. : КСП+, 2002. – 240 с.
9	Ньюстром Дж. В. Организационное поведение : учебник / Дж.В. Ньюстром., К. Девис. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.
10	Практикум по дифференциальной диагностике профессиональной пригодности : учеб. пособие / [под ред. В.А. Бодалева]. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
11	Самыгин С.И. Основы управления персоналом : учебное пособие / С.И. Самыгин [и др.]. – Ростов : Феникс, 2001. – 480 с.
12	Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом : учебное пособие / В.А. Спивак. – СПб. ; Питер, 2000. – 416 с.
13	Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
14	Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие / С.В. Шекшня. – М. : Бизнес-школа. 2000. – 368 с.

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

№ п/п	Источник
15	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – М. : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
16	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–20014 гг. / ИНИОН РАН. – М., 2015. – (CD–ROM).

17	ЭБС Университетская библиотека online. – URL: http://biblioclub.ru
18	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: http://www.lib.vsu.ru
19	Электронный курс «Психология кадрового менеджмента». – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381 (портал «Электронный университет ВГУ»). – Moodle: URL:http://www.edu.vsu.ru/)

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
2	Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с.
3	Практикум по дифференциальной диагностике профессиональной пригодности : учеб. пособие / [под ред. В.А. Бодалева]. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
4	Электронный курс «Психология кадрового менеджмента». – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381 (портал «Электронный университет ВГУ»). – Moodle: URL:http://www.edu.vsu.ru/)

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

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: логическое построение дисциплины, установление межпредметных связей, обозначение теоретического и практического компонентов в учебном материале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, проблемная), семинарских и практических занятий (проблемные, дискуссионные, занятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: деловые игры, групповое обсуждение, метод case-study (анализ и решение профессиональных ситуационных задач).

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, семинарских и практических занятий, текущей аттестации, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. Студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), а именно электронный курс «Психология кадрового менеджмента» (URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381>).

Для реализации учебной дисциплины используются следующие информационные технологии, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультиспихометр». Контракт № 3010-07/44-20 от 29.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж); бессрочный.

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» (на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), неисключительные (пользовательские) лицензионные права, бессрочная лицензия.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (начального уровня) Statistica Basic Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (углубленного уровня) Statistica Ultimate Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 11

пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

ПО Интерактивное учебное пособие «Наглядная математика». Контракт № 3010-07/22-16 от 23.03.2016 с ООО «Информационные технологии» (ООО «Интех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-16/24-19 от 01.04.2019 с ООО «БалансСофт Проекты» (Ульяновск); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014 с ООО «Перемена» (Воронеж); бессрочная лицензия.

Программы для ЭВМ МойОфис Частное Облако. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций. Договор №3010-15/972-18 от 08.11.2018 с АО «СофтЛайн Трейд» (Москва); лицензия бессрочная.

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

Справочная правовая система «Гарант – Образование», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №4309/03/20 от 02.03.2020 с ООО «Гарант-Сервис» (Воронеж); бессрочный.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, пр. Революции, 24, ВГУ, корп. 3, ауд. 308): специализированная мебель, интерактивная доска Smart SBM685 в комплекте с проектором Optoma W312 и программным обеспечением «Наглядная математика»; ноутбук HP 630.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинарского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 307(4)): специализированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультисихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методика экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой мотивации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально-психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для комплексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмоциональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», аппарат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обратной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноутбук ASUS X51RL, ноутбук HP Probook 450 G6; принтер HP Laser Jet 1300; сканер Hewlett Packard, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий № 2) 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. 303): специализированная мебель, 15 персональных компьютеров CORE I5-8400 / В365М

PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI/HDMI/VGA/450Вт / Win10pro / GW2480, интерактивная панель Lumien, 75", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Предмет, объект психологии кадрового менеджмента, методы и подходы кадрового менеджмента организации	УК-2 ОПК-4	УК-2.4 ОПК-4.1	
2	<i>История развития отношения к персоналу на предприятии</i>	ОПК-4	ОПК-7.4 ОПК-4.1	
3	<i>Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации, оценка ее эффективности</i>	УК-2 УК-3 ОПК-15	УК-2.4 УК-3.2 ОПК-15.1, ОПК-15.2, ОПК-15.3	
4	<i>Подбор и адаптация кадров, позиция и поведение работодателя при подборе персонала</i>	УК-3 ОПК-4 ОПК-7 ОПК-15	УК-3.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 ОПК-7.4 ОПК-15.1, ОПК-15.2, ОПК-15.3	Контрольная работа № 1
5	<i>Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциала организации</i>	УК-3 ОПК-4 ОПК-7	УК-3.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 ОПК-7.4	
6	<i>Стимулирование и развитие кадров, основные подходы и технологии</i>	УК-2 УК-3 ОПК-4 ОПК-7 ОПК-15	УК-2.4 УК-3.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 ОПК-7.4 ОПК-15.1, ОПК-15.2, ОПК-15.3	Контрольная работа № 2
7	<i>Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и технологии проведения</i>	ОПК-4	ОПК-9.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	
8	<i>Кадровая политика организации, принципы формирования корпоративной лояльности, антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом</i>	УК-3 ОПК-4	УК-3.3 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Перечень теоретических вопросов

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольных работ.

Комплект заданий для контрольной работы № 1

Тема «Мотивация кадров».

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 кадров».

Вариант 1

Методы поиска кадров.

Вариант 2

Методы отбора кадров.

Вариант 3

Адаптация кадров.

Вариант 4

Увольнение кадров.

Описание технологии проведения.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольных работ. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольные работы выполняются во время аудиторных занятий в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (экзамена).

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольные работы) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электронном курсе «Психология кадрового менеджмента». – [URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381](https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381) (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/)).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (контрольной работе):

– оценка «отлично» выставляется, если не менее чем на четыре пятых всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие уверенное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; высокую

сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное применение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также представлять собственную профессиональную позицию;

– оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сформированность у него аналитико-синтетических операций и в целом их адекватное применение при изложении изучаемого материала; хорошо или недостаточно сформированное умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также недостаточную ясность собственной профессиональной позиции;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если правильно выполнено не менее половины всех заданий контрольной работы, при этом допускается недостаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформированность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретических знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий контрольной работы, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студентов понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; несформированность у него аналитико-синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции.

Количественная шкала оценок:

– 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».

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов.

№	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.

Описание технологии проведения

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования. В контрольно-измерительный материал включаются два теоретических вопроса, позволяющих оценить уровень полученных знаний, умений, навыков.

В условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции экзамен проводится с применением дистанционных образовательных технологий в форме компьютерного тестирования (с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), электронный курс «Психология кадрового менеджмента». – [URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381](https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381)). При этом перечень вопросов к экзамену не меняется. В этих условиях контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя тестовые задания закрытого типа с единственным выбором (один правильный ответ) и индивидуальное письменное задание.

Пример:

1. Тест.

-
5. К видам мотивации персонала не относится:
- а) материальная
 - б) нематериальная
 - в) экзистенциальная
-

18. К основным стратегиям поиска персонала не относится:

- а) хедхантинг,
- б) персоналхантинг,
- в) аутсорсинг (кадровое агентство).

2. Индивидуальное письменное задание. Какие приемы и стратегии поиска персонала будут наиболее эффективны при найме топ-менеджеров? Ответ обоснуйте.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

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

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

2) знания методологических принципов, основных проблем психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента, основных задач и ситуаций, различных классификаций методов психологии кадрового менеджмента и предъявляемых к ним требований, профессионально-этических норм и принципов работы психолога в сфере управления кадрами;

3) умения воспроизводить базовые положения теории психологии кадрового менеджмента, анализировать различные феномены из области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области психологии кадрового менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога;

4) умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

5) владение навыками анализа различных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в соответствии с целями исследования.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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 проблем психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента, ее основных задач и ситуаций, различных методов психологии кадрового менеджмента и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы кадрового психолога,	Повышенный уровень	Отлично

<p>умения воспроизводить базовые положения теории психологии кадрового менеджмента, анализировать различные феномены их области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области психологии кадрового менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в соответствии с целями исследования.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ 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. В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знании учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных проблем психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента, ее основных задач и ситуаций, различных методов психологии кадрового менеджмента и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы кадрового психолога, недостаточно продемонстрированы умения воспроизводить базовые положения теории психологии кадрового менеджмента, анализировать различные феномены их области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области психологии кадрового менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в соответствии с целями исследования.</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Хорошо</p>
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из пе-</p>	<p>Пороговый</p>	<p>Удовлетвори-</p>

<p>речисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы.</p> <p>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 проблем психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента, ее основных задач и ситуаций, различных методов психологии кадрового менеджмента и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы кадрового психолога, недостаточно продемонстрированы умения воспроизводить базовые положения теории психологии кадрового менеджмента, анализировать различные феномены их области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области психологии кадрового менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в соответствии с целями исследования.</p>	уровень	тельно
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>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 проблем психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента, ее основных задач и ситуаций, различных методов психологии кадрового менеджмента и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы кадрового психолога, недостаточно продемонстрированы умения воспроизводить базовые положения теории психологии кадрового менеджмента, анализировать различные феномены их области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области</p>	–	Неудовлетворительно

психологии кадрового менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в соответствии с целями исследования.		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Для оценивания результатов обучения на экзамене, проводимом в форме компьютерного тестирования, используется 4-балльная **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
80–100% правильных ответов	Повышенный уровень	Отлично
66–79% правильных ответов	Базовый уровень	Хорошо
50–65% правильных ответов	Пороговый уровень	Удовлетворительно
0–49% правильных ответов	–	Неудовлетворительно

20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-2.4: Составляет матрицу ответственности и матрицу коммуникаций проекта

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

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

Ответ: матричная.

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.

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции УК-3: Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.2: Вырабатывает конструктивную командную стратегию для достижения поставленной цели

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

1. К основным характеристикам командной работы не относится:

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

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

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

Ответ: команда.

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

1. 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.

УК-3.3: Эффективно взаимодействует с участниками образовательного процесса, соблюдая психологически обоснованные правила и нормы общения

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

его личности

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

1. 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. 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:

Ответ: конфиденциальности.

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

1. 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.

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции 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: Описывает на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представляет результаты анализа в профессиональной документации психолога

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

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

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

Ответ: отчет

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.

ОПК – 4.2: Анализирует психологические условия профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

1. Совместно работающие люди порождают некоторый общий духовный продукт:

- 1) ценности
- 2) обычаи
- 3) традиции
- 4) все перечисленное**

2. 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

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

1. 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) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. 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

ОПК – 4.3: Проводит оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

1. 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

2. К человеческим ресурсам организации можно отнести следующие феномены:

1) лидерство,

2) групповая динамика,

3) социальное влияние

4) все перечисленное

3. К основным методам диагностики сотрудников служебных подразделений

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

1. 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

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

1. 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.

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции ОПК-7: Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала

ОПК – 7.4: Осуществляет консультирование в области организации служебной

деятельности персонала, вырабатывает рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов **Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

1. Вид профконсультирования личностно 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. 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. 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.

**Перечень заданий для оценки сформированности
индикатора компетенции ОПК-15: Способен при выполнении задач
профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную
деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов**

ОПК – 15.1: Планирует служебную деятельность исполнителей с учетом их психологических особенностей

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

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

Ответ: политическая

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

Ответ: рациональная

ОПК – 15.2: Организует профессионально-служебную деятельность исполнителей
Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

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

Ответ: решение

2. По степени повторяемости проблемы выделяют решения:

Ответ: традиционные

ОПК – 15.3: Разрабатывает методику контроля профессионально-служебной деятельности исполнителей и учета ее результатов

Знать: категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

Уметь: понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

Владеть: навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

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

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

Ответ: нетипичных (нестандартных)

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

Ответ: тактические

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, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).

