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*

27.05.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

 Б1.О.30 Психология кадрового менеджмента

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

# Код и наименование специальности:

37.05.02 Психология служебной деятельности

1. **Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экс- тремальных условиях
2. **Квалификация выпускника:** психолог
3. **Форма образования:** очная
4. **Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии
5. **Составители программы:** Меланьина Анна Анатольевна, канд. психол. наук\_

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

1. **Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 29.05.2024, № 1400-05

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

*отметки о продлении*

1. **Учебный год:** 2028/2029\_ **Семестр(-ы): \_**9\_

# Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

* + формирование у студентов общих основ профессионального мировоззре- ния 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 персона- лом, основных проблемах и научных школах отрасли;
	+ изучение способов и технологий управления человеческими ресурсами организации;
	+ формирование теоретической базы и навыков выбора вариантов приме- нения 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.

# Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к обязатель- ной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоре- тическую 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, основ- ных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, ис- пользуемых в ней методов, областей практического применения знаний организа- ционной психологии; стандартных базовых процедур психологического консульти- рования 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, психологиче- ских причин и механизмов возникновения и развития организационных конфлик- тов; 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 предше- ствует преддипломной практике и государственной итоговой аттестации.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Код | Название компе- тенции | Код(ы) | Индикатор(ы) | Планируемые результаты обучения |
| УК-2 | Способен управлять про- ектом на всех этапах его жиз- ненного цикла | УК-2.4 | Составляет матри- цу ответственности и матрицу комму- никаций проекта | ***Знать:*** различные теории управле- ния персоналом в отношении орга- низационных коммуникаций, опреде- ляющие содержание и процедуру составления матрицы проекта***Уметь:*** анализировать различные |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | аспекты теории управления персо- налом в отношении организационных коммуникаций, определяющие со- держание и процедуру, воспроизво- дить базовые положения теории коммуникаций в системе управления персоналом, решать типичные зада- чи планирования и реализации про- ектирования коммуникаций***Владеть:*** навыками учета теории управления персоналом в отношении организационных коммуникаций, определяющие содержание и проце- дуру составления матрицы проекта, применения процедур и алгоритмов типичных задач планирования и реа- лизации матрицы коммуникацийпроекта |
| УК-3 | Способен орга- низовывать и руководить ра- ботой команды, вырабатывая командную стра- тегию для до- стижения по- ставленной цели | УК-3.2УК-3.3 | Планирует и кор- ректирует работу команды с учетом интересов, особен- ностей поведения и мнений ее чле- нов, распределяет поручения и деле- гирует полномочия членам команды для достижения поставленной целиРазрешает кон- фликты и противо- речия при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон | ***Знать:*** различные теории управле- ния персоналом в отношении орга- низации и руководства работой ко- манды, выработки командной страте- гии для достижения поставленной цели***Уметь:*** анализировать различные аспекты теории управления персо- налом в отношении организации и руководства работой команды, вы- работки командной стратегии для достижения поставленной цели, ре- шать типичные задачи коррекции работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды для достижения поставлен- ной цели; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении в команде на основе учета интересов всех сторон***Владеть:*** навыками учета теории управления персоналом в отношении организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения постав- ленной цели; применения процедур и алгоритмов типичных задач кор- рекции работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, распределения поручений и делегирования полно- мочий членам команды для дости- жения поставленной цели; разреше- ния конфликтов и противоречий при деловом общении в команде на ос-нове учета интересов всех сторон |
| ОПК-4 | Способен опи- сывать структуру деятельности специалиста врамках опреде- ленной профес- | ОПК-4.1 | Описывает на ос- нове психологиче- ского анализа со- держание, структу-ру, особенности профессиональной | ***Знать:*** структуру деятельности спе- циалиста в рамках профессиональ- ной сферы, методы профессиональ- ного отбора***Уметь:*** анализировать различные аспекты структуры деятельности |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | сиональной сферы, прогно- зировать, анали- зировать и оце- нивать психоло- гические усло- вия профессио- нальной дея- тельности пер- сонала, осу- ществлять про- фессиональный психологический отбор | ОПК-4.2ОПК-4.3 | деятельности спе- циалиста в рамках определенной сферы, представ- ляет результаты анализа в профес- сиональной доку- ментации психоло- гаАнализирует пси- хологические усло- вия профессио- нальной деятель- ности персонала, в том числе сотруд- ников служебных подразделенийПроводит оценку психологических условий професси- ональной деятель- ности персонала, в том числе сотруд- ников служебных подразделений, посредством ком- плексного исполь- зования методов и приемов диагно-стики | специалиста в рамках профессио- нальной сферы, методы профессио- нального отбора, решать типичные задачи прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала, проводить профессио- нальный отбор***Владеть:*** навыками описания на основе психологического анализа содержания, структуры, особенно- стей профессиональной деятельно- сти специалиста в рамках опреде- ленной сферы, представлять резуль- таты анализа в профессиональной документации психолога; анализа и проведения оценки психологических условий профессиональной дея- тельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделе- ний |
| ОПК-7 | Способен осу- ществлять кон- сультирование в области меж- личностных от- ношений, про- фориентации, планирования карьеры, про- фессионального и личностного роста, организа- ции служебной деятельности персонала | ОПК-7.4 | Осуществляет кон- сультирование в области организа- ции служебной де- ятельности персо- нала, вырабатыва- ет рекомендации для руководства организаций и слу- жебных коллекти- вов | ***Знать:*** различные теории консуль- тирования в области межличностных отношений, профориентации, плани- рования карьеры, профессионально- го и личностного роста, организации служебной деятельности персонала***Уметь:*** анализировать различные аспекты теории консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования ка- рьеры, профессионального и лич- ностного роста, организации служеб- ной деятельности персонала, решать типичные задачи консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования ка- рьеры, профессионального и лич- ностного роста, организации служеб- ной деятельности персонала***Владеть:*** навыками консультирова- ния в области межличностных отно- шений, профориентации, планирова- ния карьеры, профессионального и личностного роста, организации слу-жебной деятельности персонала |
| ОПК- 15 | Способен привыполнении за- дач профессио- | ОПК- 15.1 | Планирует служеб-ную деятельность исполнителей с | ***Знать:*** различные теории планиро-вания и организации служебной дея- тельности исполнителей, осуществ- |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | нальной дея- тельности пла- нировать и орга- низовывать слу- жебную дея-тельность ис- полнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов | ОПК- 15.2ОПК- 15.3 | учетом их психоло- гических особенно- стей Организовывает профессионально- служебную дея- тельность испол- нителей Разрабатывает ме- тодику контроля профессионально- служебной дея- тельности испол- нителей и учета ее результатов | ления контроля и учета ее результа- тов***Уметь:*** анализировать различные аспекты теории планирования и ор- ганизации служебной деятельности исполнителей, осуществления кон- троля и учета ее результатов, ре- шать типичные задачи планирования и организации служебной деятель- ности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов***Владеть:*** навыками планирования и организации служебной деятельно- сти исполнителей, осуществленияконтроля и учета ее результатов |

1. **Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 4 ЗЕТ\_/\_144 часов.

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

1. **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 раз- дела дисциплины | Содержание раздела дисциплины | Реализация раздела дис- циплины с помощью он- лайн-курса,ЭУМК |
| **1. Лекции** |
| 1.1 | Предмет, объект психологии кадро- вого менеджмента, методы и подходы к управлению персо-налом организации | 1. Предмет, объект психологии кадрового менедж- мента.
2. Методы и подходы кадрового менеджмента орга- низации.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| 1.2 | История развития отношения к персо- налу на предприя- тии | 1. История развития отношения к персоналу на предприятии за рубежом.
2. История развития отношения к персоналу на предприятии в России.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| 1.3 | Место и роль служ- бы кадрового ме-неджмента в со- | 1. Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации.
2. Оценка эффективности службы кадрового ме-
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.ru/course/view. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | временной органи- зации, оценка ееэффективности | неджмента. | php?id=2381 |
| 1.4 | Подбор и адапта- ция персонала, по- зиция и поведение работодателя приподборе кадров | 1. Подбор и адаптация кадров.
2. Позиция и поведение работодателя при подборе кадров.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| 1.5 | Обучение и разви- тие кадров, анализ кадрового потенци-ала организации | 1. Обучение и развитие кадров.
2. Анализ кадрового потенциала организации.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view.php?id=2381 |
| 1.6 | Стимулирование и развитие кадров организации, ос-новные подходы и технологии | 1. Стимулирование и развитие кадров организации.
2. Основные подходы и технологии развития персо- нала.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| 1.7 | Аттестация кадров и внутрифирмен- ный аудит, основ- ные принципы итехнологии прове- дения | 1. Аттестация кадров и внутрифирменный аудит.
2. Основные принципы и технологии проведения ат- тестации.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| 1.8 | Кадровая политика организации, прин- ципы формирова- ния корпоративной лояльности, анти- кризисные меро- приятия и действияслужбы управления персоналом | 1. Кадровая политика организации.
2. Принципы формирования корпоративной лояльно- сти.
3. Антикризисные мероприятия и действия службы управления персоналом.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| **2. Семинарские и практические занятия** |
| 2.4 | Подбор и адапта- ция кадров, позиция и поведение рабо-тодателя при под- боре персонала | 1. Подбор кадров.
2. Адаптация кадров.
3. Позиция работодателя при подборе кадров.
4. Поведение работодателя при подборе кадров.
 | *Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381* |
| 2.5 | Обучение и разви- тие кадров, анализ кадрового потенци-ала организации | 1. Обучение кадров.
2. Развитие кадров.
3. Анализ кадрового потенциала организации.
4. Анализ кадрового резерва организации.
 | *Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view.**php?id=2381* |
| 2.6 | Стимулирование и развитие кадров, основные подходыи технологии | 1. Стимулирование и развитие кадров.
2. Основные подходы и технологии развития персо- нала.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view.php?id=2381 |
| 2.7 | Аттестация кадров и внутрифирмен- ный аудит, основ- ные принципы итехнологии прове- дения | 1. Аттестация кадров и внутрифирменный аудит.
2. Основные принципы и технологии проведения ат- тестации.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/course/view. php?id=2381 |
| 2.8 | Кадровая политика организации, прин- ципы формирова- ния корпоративной лояльности, анти- кризисные меро-приятия и действия кадровой службы | 1. Кадровая политика организации.
2. Принципы формирования корпоративной лояльно- сти.
3. Антикризисные мероприятия и действия кадровой службы.
 | Moodle:URL:ht tps://edu.vsu.r u/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 | Самостоятельнаяработа | Всего |
| 1 | Предмет, объект психологии кадрового менеджмента, мето-ды и подходы кадрового ме- неджмента организации | 4 | 0 | 8 | 12 |
| 2 | История развития отношения кперсоналу на предприятии | 4 | 0 | 8 | 12 |
| 3 | Место и роль службы кадрового менеджмента в современной организации, оценка ее эффек-тивности | 5 | 0 | 8 | 13 |
| 4 | Подбор и адаптация кадров, по-зиция и поведение работодате- ля при подборе персонала | 1 | 8 | 6 | 15 |
| 5 | Обучение и развитие кадров, анализ кадрового потенциалаорганизации | 1 | 8 | 6 | 15 |
| 6 | Стимулирование и развитие кадров, основные подходы итехнологии | 1 | 8 | 6 | 15 |
| 7 | Аттестация кадров и внутри- фирменный аудит, основные принципы и технологии прове-дения | 1 | 8 | 6 | 15 |
| 8 | Кадровая политика организации, принципы формирования корпо- ративной лояльности, антикри- зисные мероприятия и действияслужбы управления персоналом | 1 | 4 | 6 | 11 |
|  | Контроль | 36 | 36 |
|  | **Итого:** | **18** | **36** | **54** | **144** |

1. **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 кото- рую отводится 54 часа в семестре, а также работу при подготовке к промежуточ- ной аттестации – экзамену (отводится 36 часов).

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Психо- логия кадрового менеджмента» предполагает изучение и конспектирование реко- мендуемой преподавателем литературы по вопросам семинарских и практических занятий (приведены выше) и подготовку к текущим аттестациям (контрольным ра- ботам) (примеры см. ниже).

Вопросы семинарских и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к семи- нарским и практическим занятиям обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы препо- давателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отста- ивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются дета- ли, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными сту- дентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обуча- ющую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к экзамену.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источни- ков предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться от- бирать из психологического текста главные мысли и положения. Конспект не дол- жен 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 указывает- ся автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект ком- ментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания подлежат последу- ющей проверке, что учитывается преподавателем на экзамене.

# 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 : учеб- ное 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](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252088) |
| 3 | Лукаш Ю.А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персо- нала 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 / ВИНИТИ. – М. : ВИНИ- ТИ, 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](http://biblioclub.ru/) |
| 18 | Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета.– URL:http://[www.lib.vsu.ru](http://www.lib.vsu.ru/%29) |
| 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/](http://www.edu.vsu.ru/)) |

# Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной ра- боты

|  |  |
| --- | --- |
| № 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/](http://www.edu.vsu.ru/)*)* |

1. **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 ма- териале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, про- блемная), семинарских и практических занятий (проблемные, дискуссионные, за- нятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: деловые игры, групповое обсуждение, метод case-stady (анализ и реше- ние 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 ис- пользуют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), а именно электронный курс «Психология кадро- вого менеджмента» (URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2381).

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

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихо- метр». 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 ИН- ТЕГРАТОР» (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 ИН- ТЕГРАТОР» (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 ИН- ТЕГРАТОР» (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 «Ин- тех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmc. 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, вер- сия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Ин- формсвязь-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.

# Материально-техническое обеспечение дисциплины

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семи- нарского 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, интерак- тивная доска Smart SBM685 в комплекте с проектором Optoma W312 и программ- ным обеспечением «Наглядная математика»; ноутбук HP 630.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинар- ского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебно- го оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 307(4)): специали- зированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана- 04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО- 02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – про- граммный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно- программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методи- ка экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой моти- вации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально- психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для ком- плексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмо- циональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», ап- парат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обрат- ной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноут- бук 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 про- ведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоя- тельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 303): специ- ализированная мебель, 15 персональных компьютеров CORE I5-8400 / B365M

PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI/HDMI/VGA/450Вт / Win10pro / GW2480, ин-

терактивная панель Lumien, 75", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

# Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттеста- ции

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяет- ся содержанием следующих разделов дисциплины:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разде- ла дисциплины (моду- ля) | Компе- тенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Оценочные средства |
| 1 | Предмет, объект пси- хологии кадрового ме- неджмента, методы и подходы кадрового менеджмента органи-зации | УК-2 ОПК-4 | УК-2.4 ОПК-4.1 |  |
| 2 | *История развития отношения к персо-**налу на предприятии* | ОПК-4 | ОПК-7.4 ОПК-4.1 |  |
| 3 | *Место и роль службы кадрового менедж- мента в современной организации, оценка**ее эффективности* | УК-2 УК-3 ОПК-15 | УК-2.4УК-3.2 ОПК-15.1, ОПК-15.2, ОПК-15.3 |  |
| 4 | *Подбор и адаптация кадров, позиция и по- ведение работодате- ля при подборе персо- нала* | УК-3 ОПК-4 ОПК-7ОПК-15 | УК-3.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3ОПК-7.4ОПК-15.1, ОПК-15.2, ОПК-15.3 | Контрольная работа № 1 |
| 5 | *Обучение и развитие кадров, анализ кадро- вого потенциала ор-**ганизации* | УК-3 ОПК-4 ОПК-7 | УК-3.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 ОПК-7.4 |  |
| 6 | *Стимулирование и развитие кадров, ос- новные подходы и технологии* | УК-2 УК-3 ОПК-4 ОПК-7 ОПК-15 | УК-2.4УК-3.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3ОПК-7.4 ОПК-15.1, ОПК-15.2, ОПК-15.3 | Контрольная работа № 2 |
| 7 | *Аттестация кадров и внутрифирменный аудит, основные принципы и техноло-**гии проведения* | ОПК-4 | ОПК-9.2 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 |  |
| 8 | *Кадровая политика организации, принци- пы формирования корпоративной ло- яльности, антикри- зисные мероприятия и действия службы управления персона-**лом* | УК-3 ОПК-4 | УК-3.3 ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 |  |
| Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен | Перечень теоретических вопросов |

# Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

* 1. **Текущий контроль успеваемости**

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следу- ющих 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».

Методы поиска кадров. Методы отбора кадров. Адаптация кадров.

Увольнение кадров.

Вариант 1

Вариант 2

Вариант 3

Вариант 4

Описание технологии проведения.

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

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при прове- дении промежуточной аттестации (экзамена).

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образова- тельных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольные работы) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электрон- ном курсе «Психология кадрового менеджмента». – [URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=](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 ат- тестации (контрольной работе):

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

сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное при- менение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретиче- ские знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также пред- ставлять собственную профессиональную позицию;

* оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех за- даний контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскры- вающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, прин- ципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сфор- мированность 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 не- достаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформирован- ность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретиче- ских знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформирован- ность собственной профессиональной позиции;
* оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необ- ходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий контроль- ной работы, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студен- тов понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в кон- кретных материалах по теме; несформированность у него аналитико- синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трак- товке 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 кри- терию оценки «отлично»;
* оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых со- ответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;
* оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполне- но не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;
* оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выпол- нено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соот- ветствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

# Промежуточная аттестация

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

|  |  |
| --- | --- |
| № | Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену) |
| 1 | Предмет психологии кадрового менеджмента и общие методологические принципы и под- ходы 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 планированиякарьеры 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 профессио-нальной 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 современнойорганизации. |
| 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 распростра-ненные типы кадровой политики в современных коммерческих и некоммерческих органи- зациях в России. |
| 29 | Источники организационной лояльности кадров. |
| 30 | Кризисные этапы развития организации, основные действия службы менеджмента кадровпо 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 ин- фекции экзамен проводится с применением дистанционных образовательных тех- нологий в форме компьютерного тестирования (с использованием портала «Элек- тронный 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). При этом перечень вопросов к эк- замену не меняется. В этих условиях контрольно-измерительные материалы про- межуточной аттестации включают в себя тестовые задания закрытого типа с еди- ничным выбором (один правильный ответ) и индивидуальное письменное зада- ние.

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).

………………….

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

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следую- щие ***показатели:***

* 1. знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубо- кое изложение понятий, фактов, закономерностей);
	2. знания методологических принципов, основных проблем психологии кад- рового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического при- менения знаний психологии кадрового менеджмента, основных задач и ситуаций, различных классификаций методов психологии кадрового менеджментаи предъ- являемых к ним требований, профессионально-этических норм и принципов рабо- ты психолога в сфере управления кадрами;
	3. умения воспроизводить базовые положения теории психологии кадрово- го менеджмента, анализировать различные феномены из области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области психологии кадро- вого менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профес- сионально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога;
	4. умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической фе- номенологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе от- вета логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;
	5. владение навыками анализа различных прикладных задач в области пси- хологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных за- дач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в со- ответствии с целями исследования.

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

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценивания компетенций | Уровень сфор- мированности компетенций | Шкала оценок |
| Полное соответствие ответа обучающегося всем перечис- ленным 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 психоло- гии 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 ме- тодов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально- этических норм и принципов работы кадрового психолога, | Повышенный уровень | Отлично |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| умения воспроизводить базовые положения теории пси- хологии кадрового менеджмента, анализировать различ- ные феномены их области психологии кадрового менедж- мента, критерии выбора инструментария кадрового пси- холога, методы прикладного психологического исследова- ния в области психологии кадрового менеджмента с пози- ций их преимуществ и ограничений, соблюдать професси- онально-этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных ис- следований, излагать материал в процессе ответа логиче- ски последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области психоло- гии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, ис- пользуемых для решения прикладных задач, выбора пси- хологических методов и методик прикладного исследова-ния, в соответствии с целями исследования. |  |  |
| Несоответствие ответа обучающегося одному из перечис- ленных показателей (к одному из вопросов контрольно- измерительного материала) и правильный ответ на до- полнительный вопрос в пределах программы.ИЛИНесоответствие ответа обучающегося любым двум из пе- речисленных 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 пробе- лы в знании учебного материала и категориального аппа- рата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, зако- номерностей), методологических принципов, основных проблем психологии кадрового менеджмента, используе- мых в ней методов, областей практического применения знаний психологии кадрового менеджмента, ее основных задач и ситуаций, различных методов психологии кадро- вого менеджмента и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных це- лей организационно-психологической диагностики, про- фессионально-этических норм и принципов работы кадро- вого психолога, недостаточно продемонстрированы уме- ния воспроизводить базовые положения теории психоло- гии кадрового менеджмента, анализировать различные феномены их области психологии кадрового менеджмен- та, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методы прикладного психологического исследования в области психологии кадрового менеджмента с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессиональ- но-этические нормы и принципы работы кадрового психо- лога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психо- логической феноменологии, данными научных исследова- ний, излагать материал в процессе ответа логически по- следовательно, профессионально грамотно, делать пол- ные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области психологии кад- рового менеджмента и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, исполь- зуемых для решения прикладных задач, выбора психоло- гических методов и методик прикладного исследования, всоответствии с целями исследования. | Базовый уровень | Хорошо |
| Несоответствие ответа обучающегося любым двум из пе- | Пороговый | Удовлетвори- |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| речисленных показателей и неправильный ответ на до- полнительный вопрос в пределах программы.ИЛИНесоответствие ответа обучающегося любым трем из пе- речисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного мате- риала).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 психоло- гии 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 ме- тодов и методик для конкретных целей организационно- психологической диагностики, профессионально- этических норм и принципов работы кадрового психолога, недостаточно продемонстрированы умения воспроизво- дить 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 преиму- ществ и ограничений, соблюдать профессионально- этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологиче- ской феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последо- вательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа раз- личных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решени- ям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного исследования, в соответ-ствии с целями исследования. | уровень | тельно |
| Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного мате- риала).В ответе на основные вопросы контрольно- измерительного материала содержатся отрывочные зна- ния учебного материала и категориального аппарата (вер- ное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерно- стей), методологических принципов, основных проблем психологии кадрового менеджмента, используемых в ней методов, областей практического применения знаний пси- хологии кадрового менеджмента, ее основных задач и си- туаций, различных методов психологии кадрового ме- неджмента и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей органи- зационно-психологической диагностики, профессиональ- но-этических норм и принципов работы кадрового психо- лога, недостаточно продемонстрированы умения воспро- изводить базовые положения теории психологии кадрово- го менеджмента, анализировать различные феномены их области психологии кадрового менеджмента, критерии выбора инструментария кадрового психолога, методыприкладного психологического исследования в области | – | Неудовлетвори- тельно |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| психологии кадрового менеджмента с позиций их преиму- ществ и ограничений, соблюдать профессионально- этические нормы и принципы работы кадрового психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологиче- ской феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последо- вательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа раз- личных прикладных задач в области психологии кадрового менеджмента и предъявляемых требований к их решени- ям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологическихметодов и методик прикладного исследования, в соответ- ствии с целями исследования. |  |  |

Для оценивания результатов обучения на экзамене, проводимом в форме компьютерного тестирования, используется 4-балльная ***шкала:*** «отлично», «хо- рошо», «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**

1. 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 организовывать 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**

1. 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

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**

1. 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?
2. организационная культура
3. **организационный имидж**
4. трактовка событий и явлений в жизни организации
5. микроклимат в организации
6. К человеческим ресурсам организации можно отнести следующие феномены:
7. лидерство,
8. групповая динамика,
9. социальное влияние
10. **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:** Организовывает 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).**