





## **Список документов и материалов**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
  - 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
  - 4.3. Рейтинг-план дисциплины
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
  - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине: ОК-8; ПК-4; ПСК-4.

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать: основные понятия психологии кадрового менеджмента.	способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)	
	Принципы и методы управления человеческими ресурсами.		
	Функции и организационную структуру управления организацией.		
	Отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы системы управления человеческими ресурсами. Психологию управления конфликтами		
Умения	Уметь: выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом.		
	Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации.		
Владения (навыки / опыт деятельности)	Навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.		
Знания	Знать: Принципы подбора и отбора персонала; цели,	способностью осуществлять профессиональный	

	задачи проблемы отбора и отбора персонала; место отбора и отбора в общей системе работы с персоналом; факторы отбора и отбора персонала; варианты подбора и отбора персонала	психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК-4)	
Умения	Уметь: применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.		
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность		
Знания	Знать: базовые кадровые технологии в системе управления персоналом; основные понятия и этапы психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологические методы работы с персоналом; кадровую психодиагностику.	способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников (ПСК-4)	
Умения	Уметь: применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у		

	работников в процессе адаптации;		
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть: навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала		

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к базовой части.

Цель изучения дисциплины «Психология кадрового менеджмента» направлена на формирование у студентов компетенций в осуществлении профессионального психологического отбора лиц, развитию способности принимать оптимальные организационно-управленческие решения, овладению тактикой управления конфликтами в организации.

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к базовой части.

Дисциплина изучается на 5 курсе в 9 и А семестрах.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Правоведение, История психологии, Экономика, Психология конфликта, Юридическая психология, Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава, Социально-психологический тренинг, Профессиональная этика и служебный этикет, Психология профессиональной адаптации.

Дисциплина изучается параллельно с такими дисциплинами как: Психология труда, Психология стресса и стрессоустойчивого поведения. Это позволяет комплексно подойти к изучению и пониманию особенностей трудового развития человека в онтогенезе.

Компетенции, сформированные в результате освоения содержания дисциплины, необходимы для: Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Междисциплинарный экзамен, Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

## 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

## 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

### 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: основные понятия психологии кадрового менеджмента; принципы и методы управления человеческими ресурсами; функции и организационную структуру управления организацией; отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы системы управления человеческими	Отсутствие знаний основных понятий психологии кадрового менеджмента; принципов и методов управления человеческими ресурсами; функций и организационной структуры управления организацией; отечественных и зарубежных подходов к решению проблем кадрового менеджмента; основных элементов системы управления человеческими ресурсами	Базовые знания основных понятий психологии кадрового менеджмента; принципов и методов управления человеческими ресурсами; функций и организационной структуры управления организацией; отечественных и зарубежных подходов к решению проблем кадрового менеджмента; основных элементов системы управления человеческими ресурсами

	ресурсами; психологию управления конфликтами		
Второй этап (уровень)	Уметь: выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом; приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений; реализовывать корпоративную культуру в организации.	Отсутствие умений выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом; приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений; реализовывать корпоративную культуру в организации.	Достаточное умение выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом; приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений; реализовывать корпоративную культуру в организации.
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом	Отсутствие владений навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления.	Частичное владение навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: основные понятия психологии кадрового менеджмента; принципы и методы управления человеческими ресурсами; функции и организационную структуру управления организацией; отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы системы управления человеческими ресурсами; психологию	Отсутствие знаний основные понятия психологии кадрового менеджмента; принципы и методы управления человеческими ресурсами; функции и организационную структуру управления организацией; отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы	Базовые знания основные понятия психологии кадрового менеджмента; принципы и методы управления человеческими ресурсами; функции и организационную структуру управления организацией; отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы	Знает с отдельными пробелами основные понятия психологии кадрового менеджмента; принципы и методы управления человеческими ресурсами; функции и организационную структуру управления организацией; отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы	Сформированные систематические знания основные понятия психологии кадрового менеджмента; принципы и методы управления человеческими ресурсами; функции и организационную структуру управления организацией; отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы системы управления человеческими ресурсами



	управления конфликтами	системы управления человеческими ресурсами	системы управления человеческими ресурсами	основные элементы системы управления человеческими ресурсами	
Второй этап (уровень)	Уметь: Выделить факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации.	Отсутствие умений выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации.	Частично умеет выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации.	Демонстрирует достаточно устойчивое умение выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации.	Демонстрирует устойчивое умение выделять факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации
Третий этап (уровень)	Владеть: Навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.	Отсутствие навыков планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.	Частично владеет навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.	Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в навыках планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.	Демонстрирует высокий уровень владения навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.

Код и формулировка компетенции ПК-4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: Принципы подбора и отбора персонала. Цели, задачи проблемы отбора и отбора персонала. Место отбора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторы отбора и отбора персонала. Варианты подбора и отбора персонала.	Отсутствие знаний о принципах подбора и отбора персонала. Целях, задачах проблемах отбора и отбора персонала. Месте отбора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторах отбора и отбора персонала. Вариантах подбора и отбора персонала.	Базовые знания о принципах подбора и отбора персонала. Целях, задачах проблемах отбора и отбора персонала. Месте отбора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторах отбора и отбора персонала. Вариантах подбора и отбора персонала.
Второй этап (уровень)	Уметь: Применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	Отсутствие умений применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	Достаточное умение применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.
Третий этап (уровень)	Владеть: Навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	Отсутствие владений навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	Частичное владение навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: Принципы подбора и отбора персонала. Цели, задачи проблемы отбора и отбора персонала. Место отбора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторы отбора и отбора персонала. Варианты подбора и отбора персонала.	1. Отсутствие знаний принципов подбора и отбора персонала; целей, задач проблем отбора и отбора персонала; места отбора и отбора в общей системе работы с персоналом; факторов отбора и отбора персонала; вариантов подбора и отбора персонала.	Базовые знания принципов подбора и отбора персонала; целей, задач проблем отбора и отбора персонала; места отбора и отбора в общей системе работы с персоналом; факторов отбора и отбора персонала; вариантов подбора и отбора персонала.	Знает с отдельными пробелами принципы подбора и отбора персонала; цели, задачи проблемы отбора и отбора персонала; место отбора и отбора в общей системе работы с персоналом; факторы отбора и отбора персонала; варианты подбора и отбора персонала.	Сформированные систематические знания основных понятий принципов подбора и отбора персонала; целей, задач проблем отбора и отбора персонала; места отбора и отбора в общей системе работы с персоналом; факторов отбора и отбора персонала; вариантов подбора и отбора персонала.
Второй этап (уровень)	Уметь: Применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и	Отсутствие умений применять диагностические методы подбора (привлечения	Частично умеет применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и	Демонстрирует достаточно устойчивое умение применять диагностические методы подбора	Демонстрирует устойчивое умение применять диагностические методы подбора (привлечения

	профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	(привлечения кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	Отсутствие навыков осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	Частично владеет навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в навыках осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	Демонстрирует высокий уровень владения навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.

Код и формулировка компетенции: ПСК-4 способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: базовые кадровые технологии в системе управления персоналом; основные понятия и этапы психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологические методы работы с персоналом; кадровую психодиагностику.	Отсутствие знаний о базовых кадровых технологиях в системе управления персоналом; основных понятиях и этапах психологической диагностики при отборе кадров; требованиях к психодиагностическим методикам; видах психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологических методах работы с персоналом; кадровой психодиагностики.	Знает с отдельными пробелами базовые кадровые технологии в системе управления персоналом; основные понятия и этапы психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологические методы работы с персоналом; кадровую психодиагностику.
Второй этап (уровень)	Уметь: применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации.	Отсутствие умений применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации.	Достаточное умение применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации.

Третий этап (уровень)	Владеть: навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала	Отсутствие владений навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала	Частичное владение навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала
-----------------------	---	--	---

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: базовые кадровые технологии в системе управления персоналом; основные понятия и этапы психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологические методы работы с персоналом; кадровую психодиагностику.	Отсутствие знаний базовых кадровых технологий в системе управления персоналом; основных понятий и этапов психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологических методов работы с персоналом; кадровой психодиагностики.	Базовые знания базовых кадровых технологий в системе управления персоналом; основных понятий и этапов психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологических методов работы с персоналом; кадровой психодиагностики.	Знает с отдельными пробелами базовых кадровых технологий в системе управления персоналом; основных понятий и этапов психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологических методов работы с персоналом; кадровой психодиагностики.	Сформированные систематические знания базовых кадровых технологий в системе управления персоналом; основных понятий и этапов психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников; психологических методов работы с персоналом; кадровой психодиагностики.
Второй этап (уровень)	Уметь: применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять	Отсутствие умений применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять	Базовые умения применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять	Демонстрирует достаточно устойчивое умение применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов,	Демонстрирует устойчивое умение применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов,

	различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации;	различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации;	различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации;	способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации;	способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации;
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала	Отсутствие навыков составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала	Частично владеет навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала	Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в навыках составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала	Демонстрирует высокий уровень навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для экзамена: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10; для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

#### 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования

**компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	1. Основные понятия психологии кадрового менеджмента	способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)	Собеседование Вопросы для семинаров Тезаурус Тест
	2. Принципы и методы управления человеческими ресурсами.		
	3. Функции и организационную структуру управления организацией.		
	4. Отечественные и зарубежные подходы к решению проблем кадрового менеджмента; основные элементы системы управления человеческими ресурсами. Психологию управления конфликтами.		
	Принципы подбора и отбора персонала. Цели, задачи проблемы отбора и отбора персонала. Место отбора и отбора в общей системе работы с персоналом. Факторы отбора и отбора персонала. Варианты подбора и отбора персонала.	способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК-4)	Собеседование Вопросы для семинаров Тезаурус Тест
	Базовые кадровые технологии в системе управления персоналом; основные понятия и этапы психологической диагностики при отборе кадров; требования к психодиагностическим методикам; виды психологической помощи в профессиональной адаптации молодых	способностью осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников (ПСК-4)	Собеседование Вопросы для семинаров

	сотрудников; психологические методы работы с персоналом; кадровую психодиагностику.		
2-й этап  Умения	1. Выделить факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом, качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом.  2. Приводить примеры кадровой политики с выделением ее составных элементов и определением роли в разработке управленческих решений. Реализовывать корпоративную культуру в организации.	способностью принимать оптимальные организационно- управленческие решения (ОК-8)	Реферат Кейс-задачи
	Применять диагностические методы подбора (привлечения кандидатов) и профотбора лиц, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности.	способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК-4)	Проект Реферат
	применять диагностические методы профессиональной ориентации и психологического отбора кандидатов, способных осуществлять различные виды профессиональной деятельности; подбирать и проводить различные виды интервью при отборе кандидатов; анализировать проблемы, возникающие у работников в процессе адаптации;	способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников (ПСК-4)	Кейс-задача Практическое задание

3-й этап  Владеть навыками	1. Навыками планирования потребности в персонале, определения плановых показателей по персоналу, составления оперативного плана работы с персоналом.	способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)	Практическое задание
	2. Навыками осуществления психологического отбора лиц способных осуществлять профессиональную деятельность.	способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК-4)	Проект Кейс-задача
	3. Владеть: навыками составления программы сопровождения адаптации молодых сотрудников в организации; консультирования работников на этапе адаптации при возникновении у них проблем; традиционными и инновационными технологиями отбора персонала.	способностью осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников (ПСК-4)	Практическое задание

### 4.3 Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг–план дисциплины представлен в Приложении № 2.

#### Зачет

Зачет является формой оценки качества усвоения учебного материала: темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

По результатам зачета обучающемуся выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

#### Шкала оценивания



**«Зачтено» – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов)** выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает, и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

**«Не зачтено» – от 0 до 59 рейтинговых баллов** выставляется в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

### **Вопросы к зачету по темам дисциплины**

1. Содержание и структура управленческой деятельности.
2. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации: формирования, роста, стабилизации, спада.
3. Персонал организации как объект управления.
4. Типы кадровой политики.
5. Этапы проектирования кадровой политики.
6. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
7. Проектирование структуры организации.
8. Планирование потребности в персонале.
9. Методы формирования кадрового состава.
10. Психологические методы в управлении персоналом
11. Конфликты как социально-психологический и организационно-психологический феномен.
12. Психология управления конфликтами.
13. Стадии развития конфликта. Функции конфликтов.
14. Организационные конфликты.
15. Анализ конфликтов. Способы управления конфликтами.

### **Экзамен**

Экзамен является формой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно».

### **Шкалы оценивания:**

- «отлично» выставляется, если студент продемонстрировал глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); дал исчерпывающие и логические ответы; правильно сформулировал понятия; использовал примеры из практики; показал знание авторов-исследователей по данной проблеме; сделал выводы по излагаемому материалу.

- «хорошо» выставляется, если студент продемонстрировал достаточно полное знание программного материала; использовал примеры из практики; сделал выводы. При этом недостаточно последовательно и логично изложил материал; в формулировке понятий имелись некоторые неточности показал отсутствие знаний авторов-исследователей по проблеме и примеров монографической литературы.

- «удовлетворительно» выставляется если студент продемонстрировал общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; сформулировал основные понятия с некоторой неточностью; затруднялся в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения.

- «неудовлетворительно» выставляется если студент продемонстрировал незнание значительной части программного материала; допустил существенные ошибки в процессе

изложения; не сумел выделить существенное и сделать вывод; не знал определения основных понятий; не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- **25-30 баллов** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- **11-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- **1-10 баллов** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос

#### **Структура экзаменационного билета:**

Содержание вопросов экзамена разработано на основе рабочей программы дисциплины направления подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности.

Экзаменационный билет включает два теоретических вопроса.

Содержание экзаменационных вопросов в билетах охватывает два раздела.

В первом разделе представлены вопросы о содержании и структуре управленческой деятельности, методах управления персоналом, психологии управления конфликтами в организации. Во втором – технологии управления персоналом: подбор, отбор, адаптация, обучение, оценка, управление карьерой.

Предложенные вопросы итогового экзамена по психологии кадрового менеджмента позволяют оценить имеющиеся у студентов теоретические знания, а также умения и навыки практической деятельности специалиста в области психологии кадрового менеджмента. На каждый вопрос нужно устно дать краткий ответ, декларируемые положения раскрыть в примерах.

При подготовке теоретических вопросов не нужно подробно записывать ответ, он может быть представлен в любой форме (пункты плана, сокращения и т.д.). Эта часть экзамена преподавателем не проверяется, все записи студент делает для себя (опора при устном ответе).

#### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Предмет, основные категории кадрового менеджмента.
2. Управление как самостоятельная деятельность.
3. Организация как сложная многоуровневая социальная система.
4. Основные направления рекрутмента персонала, их особенности относительно стоимости услуг, инструментов поиска и категорий кандидатов.
5. Эволюция управленческой мысли.
6. Школа научной организации труда Ф. Тейлора.
7. Административная школа управления А. Файоля.

8. Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо.
9. «Группа человеческих ресурсов» Д. Мак-Грегор и К. Арджирис.
10. Наука управления» и три основных подхода к управлению: системный, ситуационный, процессный.
11. Источники поиска и сбора информации о кандидатах.
12. Предмет и продукт управленческой деятельности.
13. Лояльность и клиенто-ориентированность персонала.
14. Традиционный и нетрадиционный поиск и сбор информации по кандидатам.
15. Структура и последовательность вопросов телефонного интервью.
16. Типы вопросов, которые необходимо задавать кандидату на личном собеседовании. Приведите примеры таких вопросов.
17. Компетентностный подход к оценке персонала.
18. Структура власти в организации. Лидерство и руководство – разновидности социальной власти.
19. Понятие психологического климата. Роль руководителя в обеспечении позитивного психологического климата.
20. Понятие стиля управления.
21. Возникновение и разрешение конфликтов в коллективе организации.
22. Обучение персонала в организации.
23. Процесс группового сплочения.
24. Процесс группового давления.
25. Общение и его роль в процессе управления.
26. Диагностика и управление конфликтами в организации.
27. Профессионально важные качества руководителя государственной службы.
28. Собеседование и его структура.
29. Методы подбора персонала.
30. Кадровая политика и ее виды.
31. Разработка кадровой политики.
32. Этапы формирования кадровой политики.
33. Стратегия управления персоналом.
34. Отбор персонала в организацию.
35. Психологические методы работы с персоналом.
36. Мотивация и стимулирование персонала в организации.
37. Адаптация персонала в организации.
38. Корпоративная культура организации.
39. Методы управления персоналом.
40. Организационные конфликты.

Образец экзаменационного билета

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

Факультет психологии  
Кафедра общей психологии

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине «Психология кадрового менеджмента»

Специальность 37.05.02. Психология служебной деятельности

Программа подготовки: Специалитет

1. Кадровая политика и ее виды.
2. Компетентностный подход к оценке персонала.

Утверждено на заседании кафедры 00.00.0000 г., протокол № 0.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Галяутдинова С.И.

### Вопросы для семинаров

**Занятие № 1.** Кадровые технологии: формирование кадрового резерва

1. Содержание и основные функции кадровых технологий.
2. Требования к кадровым технологиям. Необходимые условия и критерии эффективности.
3. Базовые основы применения кадровых технологий.
4. Порядок составления резюме.

**Занятие № 2.** Базовые кадровые технологии: подбор персонала в организацию

1. Привлечение персонала на работу в организацию.
2. Подбор и отбор персонала.
3. Первичное интервью с соискателем.
4. Характеристика видов интервью.

**Занятие № 3.** Базовые кадровые технологии: адаптация персонала.

1. Понятие «адаптации». Двусторонняя природа адаптации.
2. Виды адаптации и специфика каждого из видов: по степени знакомства с жизнью организации; по критериям прохождения; по целям адаптации; по должностному статусу.
3. Программа адаптации персонала.
4. Типичные проблемы работников, находящихся в процессе адаптации к организации

**Занятие № 4.** Базовые кадровые технологии: адаптация персонала

1. Роль линейного руководителя.
2. Роль наставника. Принципы реализации наставничества. Главные навыки наставника.
3. Распределение ответственности между заинтересованными сторонами в процессе адаптации.
4. Конструктивные этапы адаптации работника и критерии ее успешного прохождения

**Занятие № 5.** Базовые кадровые технологии: обучение персонала

1. Сущность, виды и цели обучения персонала.
2. Организация профессионального обучения и повышения квалификации.
3. Корпоративное обучение и развитие персонала.
4. Коучинг как форма обучения.

**Занятие № 6.** Базовые кадровые технологии: оценка и аттестация персонала.

1. Сущность и этапы оценки персонала.
2. Методы оценки персонала.
3. Аттестация персонала.
4. Методы проведения аттестации: ранжирование, классификация, шкала оценок, метод открытой аттестации.

## **Занятие № 7. Технологии кадровой психодиагностики**

1. Основные понятия психодиагностики.

2. Требования к психодиагностическим методикам.

3. Требования, предъявляемые при отборе кандидата на должность кадрового психодиагноста.

4. Основные методики, применяемые при проведении первичной диагностики.

### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется студенту, если студент активно участвует на семинарском занятии, выступает с содержательными докладами и сообщениями, стремится к развитию дискуссии; последовательно и уверенно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; не имеет пропусков.

- 3 балла выставляется студенту, если студент выступает с содержательными докладами и сообщениями; в целом владеет фактическим материалом, содержащимся в рекомендуемой к семинару литературе; обнаруживает понимание материала, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и изложении материала, имеет не более двух пропусков.

2 балла выставляется студенту, если студент в основном ответил на теоретические вопросы с использованием фактического материала, содержащимся в рекомендуемой к семинару литературе; излагает материал неуверенно, непоследовательно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры, имеет более двух пропусков.

1 балл выставляется студенту, если студент не проявляет активность на семинарах, редко отвечает на вопросы при этом поверхностно, или недостаточно полно; обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Посещение практических (семинарских) занятий оценивается в суммах до 6 и 10 баллов соответственно, однако эти баллы являются штрафными и вычитаются преподавателем из набранных студентами баллов в ходе текущего и рубежного контроля по следующей схеме:

за 20 % пропусков вычитается 2 балла

за 40 % пропусков вычитается 5 баллов

за 50 % пропусков вычитается 7 баллов

за 75 % пропусков вычитается 10 баллов

более 75 % пропусков - студент не допускается до итоговых испытаний.

### **Реферат**

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

### **Критерии оценки (в баллах):**

- 25 баллов выставляется студенту, если раскрыта суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения; описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения; доклад имеет презентацию; соблюден регламент при представлении доклада; представление, а не чтение материала; использованы нормативные, монографические и

периодические источники литературы; четкость дикции; правильность и своевременность ответов на вопросы; оформление доклада в соответствии с требованиями сдачи его преподавателю;

- **17-24** баллов выставляется студенту, если не выполнены любые два из вышеуказанных условий;

- **10-16** баллов выставляется студенту, если не выполнены любые четыре из вышеуказанных условий;

- **1-10** баллов выставляется студенту, если не выполнены любых шесть из указанных условий.

**Темы рефератов**  
**по дисциплине Психология кадрового менеджмента**  
Перечень тем к модулям 1-2

1. Персонал как важнейший ресурс управления организацией.
2. Методология организации системы управления персоналом.
3. Требования к специалистам службы управления персоналом.
4. Основные подходы к управлению персоналом.
5. Жизненные стадии и циклы организации.
6. Кадровая политика.
7. Методы формирования кадрового состава.
8. Привлечение кандидатов на работу в организацию.
9. Анализ кадровой ситуации в республике Башкортостан.
10. Требования к специалистам службы управления персоналом.
11. Кадровая политика в государственной службе.

Перечень тем к модулям 3-4

1. История развития кадровой психодиагностики.
2. Методологические принципы построения системы психологического отбора.
3. Методики, используемые для оценки персонала.
4. Методики для изучения функционального состояния, особенностей высшей нервной деятельности.
5. Методики для изучения характерологических, поведенческих особенностей.
6. Методики для изучения интеллектуальных особенностей.
7. Методики, используемые для социально-психологической диагностики.
8. Методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей.
9. Методики для оценки уровня профессиональной компетентности.
10. Подбор и оценка специалиста по психодиагностике персонала в организации.
11. Психодиагностика в ассесмент-центрах.

**Комплект тестов (тестовых заданий)**

Тест - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Тест – это вопрос (или незаконченное предложение) с вариантами предполагаемых ответов (окончаний предложения) на него, из которых студент выбирает один верный (или неверный – по указанию в тесте) по его мнению.

Инструкция для тестируемых

Уважаемые студенты! Прежде чем приступить к выполнению заданий внимательно ознакомьтесь с инструкцией:

Отвечая на вопрос с выбором правильного ответа, правильный, на ваш взгляд, ответ (ответы) обведите в кружок.

Время на выполнение теста – 15 мин.

За каждый верный ответ Вы получаете 1 балл, за неверный – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 15.

Желаем удачи!

### Описание шкалы оценивания

Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл, например, 15 баллов. В рейтинг-плане указывается общий наивысший балл по тесту. Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

отлично - 81-100% правильных ответов;

хорошо - 66-80% правильных ответов;

удовлетворительно - 51 -65% правильных ответов;

неудовлетворительно - 50% и менее правильных ответов.

**1. Выберите правильный ответ: развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации изучает:**

а) психология труда;

б) психология кадрового менеджмента;

в) организационная психология;

г) все ответы верны.

**2. Выберите правильный ответ: автор книги «Принципы научного управления»:**

а) А. Файоль; б) М. Вебер; в) Ф. Тейлор; г) Э. Мэйо.

**3. Выберите правильный ответ: непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций характерна для:**

а) процессного подхода;

б) подхода с позиции школ;

в) системного подхода;

г) ситуационного подхода.

**4. Выберите правильный ответ: создание универсальных принципов управления являлось целью:**

а) школы научного управления;

б) школы человеческих отношений;

в) школы поведенческих отношений;

г) административной школы.

**5. Выберите правильный ответ: сбор, хранение, анализ анкетных данных и данных о стаже, повышение квалификации, создание кадрового резерва работников на выдвижение - это:**

а) кадровое делопроизводство;

б) планирование персонала;

в) оперативное руководство персоналом;

г) управление информацией.

### Кейс-задание

Кейс представляет собой описание конкретной реальной ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для обучения учащихся анализу разных видов информации, ее обобщению, навыкам формулирования проблемы и выработки возможных вариантов ее решения в соответствии с установленными критериями.

Результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности. Его суть также состоит в том, что учащимся предлагают осмыслить реальную

жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы.

### **Критерии оценивания в баллах:**

- 5 баллов выставляется студенту, если кейс–задание выполнено полностью, в рамках регламента, установленного на публичную презентацию, студент подготовил полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.

- 4 баллов выставляется, если кейс–задание выполнено полностью, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) не приводит (не подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентация выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений.

- 3 балла выставляется, если кейс–задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения, Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейс-задания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.

- 2 балла выставляется, если кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

### **Комплект кейс-заданий**

#### **К модулю 1**

Кейс № 1 «Современные подходы управления персоналом к теме 1.

Кейс № 2 «Курьерская служба (Т.Ю. Базаров)» к теме 2.

#### **К модулю 2**

Кейс №3 «Методы оценки персонала» к теме 3.

Кейс № 4 «Работа с кадровым резервом и развитие персонала» к теме 5.

#### **К модулю 3**

Кейс № 5. «Проблемы в центре по обучению» к теме 6.

Кейс № 6. «Адаптация нового сотрудника» к теме 6.



Пример разбора кейса № 5. «Проблемы в центре по обучению» к теме 6.

Задание к кейсу:

1. Какие цели в области управления персоналом стоят перед Центром?
2. Какую систему оценки работы сотрудников Вы бы предложили Генеральному директору?
3. В чем заключаются проблемы применения методов оценки персонала?

Генеральный директор Международного центра по обучению управлению обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом.

За три года своего существования Центр превратился из объединения трех бывших коллег в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В центре работает 15 штатных инструкторов и 5 технических сотрудников. Генеральный директор центра также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится 70% объема работ Центра.

По мнению Генерального директора Центра, начальный период развития организации с идеологией «компания = семья» (когда каждый старался изо всех сил) завершился.

Центр перерос границы неформальной организации и нуждается в формальной системе оценки работы каждого сотрудника.

### **Практикоориентированное задание**

**Практикоориентированное задание** - это метод обучения через разбор конкретного случая или ситуации. Суть его в том, что студентам предлагают проанализировать ситуацию, описание которой содержит практическую проблему (как правило, не имеющую однозначного решения) и которая направленно актуализирует определенный комплекс знаний, необходимый при разрешении данной проблемы.

#### **Критерии оценивания (в баллах):**

-5 баллов, если студент четко изложил суть поставленной проблемы, дал развернутый и правильный ответ, используя понятийный аппарат, самостоятельно проанализировал, сделал аргументированные выводы, качественно оформил отчет, своевременно выполнил задание.

-4 балла, если студент изложил суть поставленной проблемы, дал достаточно развернутый ответ, допустив незначительные неточности, самостоятельно проанализировал, сделал аргументированные выводы, качественно оформил отчет, своевременно выполнил задание.

-3 балла, если студент недостаточно полно изложил суть поставленной проблемы, дал правильный ответ, но без развернутого пояснения, самостоятельно проанализировал, однако объяснение недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, сделал не все выводы, не достаточно качественно оформил отчет, не своевременно выполнил задание.

- 2 балла, если студент не изложил суть поставленной проблемы, ответ содержит грубые ошибки, без теоретического обоснования, не сделал выводы, не качественно оформил отчет, не своевременно выполнил задание.

### **Перечень практикоориентированных заданий**

#### **К модулю 1**

Практическое задание № 1 «Философия организации» к теме 2.

Практическое задание № 2 «Организационные конфликты» к теме 4.

#### **К модулю 2**

Практическое задание № 3 «Кадровая политика в организации» к теме 2.

Практическое задание № 4 «Формирование кадрового состава» к теме 3.

### К модулю 3

Практическое задание № 4 «Адаптация нового сотрудника» к теме 6.

Практическое задание № 4 «Схема интервью и установление контакта» к теме 6.

### К модулю 4

Практическое задание № 5 «Подбор методик для первичной диагностики соискателей на вакантную должность» к теме 7.

Практическое задание № 6 «Этапы психологической диагностики» к теме 8.

### Практическое задание № 2 «Формирование кадрового состава» к теме 3.

Задание заполните таблицу «Примеры учета характера работы и функциональных обязанностей при формировании перечня компетенций»

Наименование должности, на замещение которой формируется кадровый резерв	Основные функциональные обязанности	Характер работы	Рекомендуемый перечень компетенций, оцениваемых при формировании кадрового резерва
Руководитель подразделения, ответственного за организацию работы с кадрами	Формирует систему работы с кадрами, соответствующую целям и задачам развития органа государственной власти, инициирует изменения по ее совершенствованию, осуществляет контроль за ее функционированием	Высокая степень нестандартности работ; несет ответственность не только за свою работу, но и работу иных сотрудников; требуется проявление самостоятельности и инициативности; высокий уровень взаимодействия с коллегами госоргана и представителями иных госорганов, а также другими физическими и/или юридическими лицами	1. Знание законодательства о государственной гражданской службе; 2. знание трудового законодательства; 3. знание норм этики государственной службы; 4. навыки ведения кадрового делопроизводства и кадрового учета; 5. умение применять на практике современные технологии в области организации работы с кадрами; 6. умение применять на практике технологии управления; 7. умение работать с информацией; 8. коммуникабельность; 9. системное мышление
Начальник отдела по мобилизационной работе			
Психолог службы МЧС			
Преподаватель психологической			

подготовки сотрудников полиции			
Делопроизводитель			

### Практическое задание № 3 к теме «Кадровая политика»

Задание:

- 1 Сравните кадровую политику в рассмотренных организациях. Опишите достоинства и недостатки управления персоналом в организациях, где работают Инна и Наталья.
- 2 Как влияет на поведение работников кадровая политика каждой организации?
- 3 Какие факторы внешней и внутренней среды организации влияют на формирование её кадровой политики?

Описание ситуации В небольшом кафе проходила встреча выпускников университета. Собралась почти вся группа, только Инна Макарова сильно опаздывала. Через полчаса подошла и она. Извинившись за опоздание, устроилась в уголочке. Вид у нее был крайне утомленный. Позднее к ней подседа Наталья Волкова – во время учебы они частенько сидели вместе на лекциях и практических занятиях, но со времени выпуска не виделись ни разу. - Инна, – радостно воскликнула Наталья, – я так рада тебя видеть! Мы ни разу не виделись с выпускного вечера, и я была уверена, что ты уехала из города. Как твои дела? - Я почти никого и не вижу, очень загружена по работе, - грустно ответила Инна. - Я уже год работаю в крупной страховой компании «Защита», - не без гордости уточнила девушка. - Я много слышала об этой организации. Говорят, что в вашу контору трудно попасть, но ещё труднее удержаться? - Не знаю, откуда ты это знаешь, но это правда. Наша компания проводит негласную политику: «Нам нужны только победители». Новых людей буквально сталкивают «лбами» и друг с другом, и со «старичками», но лучшие получают продвижение по службе. Среди моих коллег много действительно хороших профессионалов, но у нас очень жесткая конкуренция в коллективе. Те, кто не смог продвинуться и зарекомендовать себя, либо сами уходят, либо их просят уволиться по собственному желанию. Думаю, ты знаешь, как это делается? - Да, увы, знаю. А я нашла работу в рекламном агентстве «Редди», – начала свой рассказ Наталья. – У нас очень теплая атмосфера, мы почти одна 15 семья. Мне нравится и работа, и коллектив, только платят уж очень мало. Правда, после повышения моя зарплата существенно вырастет, но я уже так давно этого жду. Мне сказали при трудоустройстве, что её повысят через несколько месяцев, самое большое через год. Но прошел год, потом ещё полгода, а ничего не изменилось в моем положении. Меня предупреждали, что политика рекламного агентства заключается в медленном продвижении людей. Это записано и в официальном корпоративном кодексе. Но всё-таки речь шла о нескольких месяцах, а я работаю почти два года. Двое моих коллег не выдержали ожидания и уже уволились. Я тоже думала об увольнении, но моя начальница меня подбодрила. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что не надо паниковать. Она показала мне планы кадровой службы по продвижению сотрудников, мою карьерограмму и сказала, что будет настойчиво рекомендовать меня на те вакансии, которые освободились. После разговора с ней мне стало казаться, что я просто сильно спешу. Надо ещё набраться опыта и потерпеть. Да и начинать все сначала на новом месте мне страшно. Пусть сейчас у меня относительно низкая заработная плата, но когда-нибудь все изменится. Да и работа мне интересна. А тебе, Инна, нравится то, что ты делаешь? - Да, конечно. У меня очень интересная работа, хотя она сложнее того, чему нас учили в университете. Приходится много работать и учиться, чтобы соответствовать высоким требованиям компании. Да и платят просто шикарно. Хотя потом приходится с лихвой отрабатывать каждый рубль зарплаты. Только мой начальник мне не нравится. Знаешь из категории «глупый, но очень хитрый». Я заметила, что он делает много ошибок в своей работе, но всегда умеет найти виноватого. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают и свою, и часть его работы, а он получает все результаты. Уж что-то, а вот так «делегировать» обязанности наш начальник умеет. Девушки некоторое время сидели притихшие. Наконец, Наталья сказала: - Не грусти! Давай куда-нибудь сходим вдвоем, развеемся. Через несколько дней в театре премьера нового спектакля, ещё можно достать билеты. Ты хочешь

пойти в театр? - Я бы пошла, Наташа, но у меня очень много работы. Вечером надо успевать сделать ту работу, которую я беру на дом. Может в следующий раз? - Да, конечно, как только на работе будет «затишье» ...

#### **Практическое задание № 4 «Схема интервью и установление контакта» к теме 6.**

Подготовьте «профиль должности» и разработайте план-схему интервью (последовательность своих действий и перечень вопросов, которые он намеревается задать кандидату в обязательном порядке).

Разбиться на пары в случайном порядке: одна пара выполняет, все остальные наблюдают и высказывают свои комментарии.

Задача одного из участников – начать разговор с партнером, установить контакт. Предполагается, что для этого необходимо сказать несколько фраз.

Затем участники меняются ролями.

Подведение итогов: насколько участники справились с задачей, насколько в реальной жизни возможны и уместны их приемы.

#### **Практическое задание № 6 «Этапы психологической диагностики» к теме 8**

Задание:

-заполните в представленной таблице ячейку 2,

-выберите должность, для которой составьте критерии, которые впоследствии могут использоваться при:

- 1) разработке процедуры профессионального психологического отбора;
  - 2) создании программ адаптации, обучения и развития сотрудников организации;
  - 3) формировании систем материального стимулирования и аттестации персонала.
- составьте профессиограмму и психограмму на выбранную должность.

Список должностей:

- 1.Сотрудник поисково-спасательного подразделения
- 2.Кризисный психолог
3. Оперативный дежурный поисково-спасательного отряда
4. Специалист кадровой службы
5. Преподаватель психологии

Этапы психологической диагностики	Характеристика этапов	Продукт
1	2	3
Профессиографический		Профессиограмма, психограмма
Критериальный		Критерии
Технологический		Методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к данной профессиональной деятельности

#### **Проект**

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских

навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

### **Проект к модулю 3. Кадровые технологии в системе управления персоналом (темы 5-6)**

Составить профиль должности (документ, который включает в себя должностную инструкцию, а также биографические данные сотрудника, специальные знания и навыки, личностные качества и ценности, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей в компании).

Под профилем должности традиционно понимается системное описание критериальных требований к потенциальному работнику в терминах компетенций и их значений, которое является основанием для нормального функционирования систем подбора, оценки и развития персонала.

Перечень вакантных должностей

1. Рекрутер
2. Менеджер по рекламе
3. Секретарь

В портфолио должны быть включены следующие документы (группы документов):

1. Описание должности
2. Профиль компетенций
3. Перечень и краткое описание психодиагностических методик, применяемых для оценки профессионально-важных качеств (ПВК)
4. Сценарий ассесмент-центра
5. План интервью (собеседования)
6. Примеры кейсов
7. Примеры ролевых игр
8. Психологический портрет кандидата

#### **Шкала оценивания:**

-12-15 баллов, если студент представил проект как цельную программу ассесмент-центра, все документы согласуются между собой, подобранные методики соответствуют описанию должности и профилю компетенций; документы оформлены аккуратно, без грамматических ошибок, разработка может применяться на практике.

-9-11 баллов, если студент представил проект как цельную программу ассесмент-центра, документы, в целом, согласуются между собой, подобранные методики соответствуют описанию должности и профилю компетенций; есть недочеты в оформлении, разработка может применяться на практике после доработки.

-5-8 балла, если студент представил проект как набор всех документов, указанных в задании, документы, в целом, согласуются между собой; есть недочеты в оформлении, отдельные документы и процедуры могут применяться на практике после доработки.

- 1-4 балла, если студент представил проект как набор документов неизвестного происхождения или не представлен совсем.

#### **Собеседование**

Собеседование - средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для проверки текущей успеваемости используется собеседование в форме устного ответа на контрольные вопросы (в течении семестра по темам).

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 3 балла выставляется студенту, если он дает четкие и полные ответы на два вопроса темы учебной дисциплины, приводя соответствующие примеры;

- 2 балла выставляется студенту, если он допускает при ответе отдельные неточности в двух или одном вопросе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием темы учебной дисциплины;

- 1 балл выставляется студенту, если он отвечает только на один вопрос при этом обнаруживает незначительные пробелы в знаниях материала темы учебной дисциплины.

### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 1.**

1. Управление человеческими ресурсами как система.

2. Психологическая суть управления. Инструменты управления. Принципы управления. Методы управления.

3. Дайте характеристику кадрового менеджмента: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

4. Охарактеризуйте цель и опишите основное содержание кадрового менеджмента.

5. Дайте характеристику структуры кадрового менеджмента.

6. Краткая характеристика основных элементов системы управления человеческими ресурсами.

### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 3.**

1. Раскройте понятие «методы управления персоналом». Как классифицируют методы управления.

2. Перечислите основные методы распорядительного воздействия и дайте содержательную характеристику каждому.

3. Охарактеризуйте социально-психологические методы.

4. Организационная культура как системный метод управления.

5. Перечислите основные проявления организационной культуры (по Ф. Харрису и Р. Морану).

6. Охарактеризуйте лидерство как метод управления. Перечислите психологические особенности лидера.

### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 4.**

1. Дайте определение понятию «конфликт», раскройте основные содержательные характеристики конфликтов и критерии их определения.

2. Перечислите стадии развития конфликтов и функции конфликтов.

3. Раскройте понятие «организационные конфликты» и назовите основные причины их возникновения.

4. Какие стили поведения в конфликте способствуют его преодолению, а какие приводят к кризису.

5. Объясните, почему не может существовать бесконфликтная организация.

6. Почему инновация всегда приводит к конфликту.

### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 5.**

1. Какие виды оценки персонала вы знаете? От чего зависит применение того или иного вида на практике?

2. Что позволяет достичь объективности в результатах оценки, чем понятие аттестации персонала отличается от понятия оценки персонала

3. Какие методы оценки потенциала работников вы знаете? Раскройте сущность каждого метода.

4. Какие методы деловой оценки вы знаете? Раскройте сущность каждого метода.

5. Что такое аттестация персонала? Какие цели преследует аттестация персонала?

6. Какие виды аттестации вы знаете? Перечислите этапы аттестации.

### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 6.**

1. Перечислите основные управленческие функции кадровых технологий.
2. Сформулируйте основные требования к кадровым технологиям.
3. Назовите перечень нормативных актов, определяющих правовую и нормативную обусловленность кадровых технологий.
4. Что определяют профессионально-кадровые основы в кадровых технологиях.
5. Что определяют организационные основы в кадровых технологиях.
6. Типичные проблемы работников, находящихся в процессе адаптации к организации

#### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 7.**

1. Дайте определение понятию «кадровая психодиагностика».
2. Что является результатом профессиографического этапа.
3. Назовите основные отличия критериального и технологического этапов.
4. Перечислите основные этапы психологической диагностики.
5. Раскройте сущность экспертного заключения.
6. Назовите требования, предъявляемые при подборе кандидата на должность психодиагноста.

#### **Перечень вопросов для самоконтроля к теме 8.**

1. Каким требованиям должны соответствовать методики, направленные на изучение и измерение психологических показателей предрасположенности человека к определенной профессиональной деятельности.
2. Дайте характеристику наиболее распространенным подходам к изучению и анализу личности, которые являются основой для психодиагностических исследований.
3. Охарактеризуйте основные типы психодиагностических методик.
4. Назовите основные личностные методики.
5. Выделите методики, выявляющие профессиональную пригодность психолога в организации.
6. Назовите методики, выявляющие способности к консультационной деятельности.

### **Тезаурус**

**Тезаурус** — специальная терминология, более строго и предметно — словарь, собрание сведений, корпус или свод, полномерно охватывающие понятия, определения и термины специальной области знаний или сферы деятельности, что должно способствовать правильной лексической, корпоративной коммуникации (пониманию в общении и взаимодействии лиц, связанных одной дисциплиной или профессией).

#### **Критерии оценки (в баллах):**

Критерии оценки (в баллах):

- 2 балла выставляется студенту, если понятия расположены в алфавитном порядке, соответствуют изучаемому материалу, указан источник, откуда взято определение понятия, отсутствуют орфографические, пунктуационные, синтаксические, стилистические ошибки, соблюдены требования к внешнему оформлению, работу выполнил в срок;

- 1 балл выставляется студенту если понятия не расположены в алфавитном порядке, соответствуют изучаемому материалу, не указан источник, откуда взято определение понятия, отсутствуют орфографические, пунктуационные, синтаксические, стилистические ошибки, требования к внешнему оформлению соблюдены частично, работу не выполнил в срок.

**Ориентировочные понятия к теме 2:** персонал, кадры, человеческие ресурсы, организация, трудовые ресурсы, трудоспособное население, стратегия управления, кадровая политика, философия организации, пассивная кадровая политика, реактивная кадровая политика, активная кадровая политика, превентивная кадровая политика, кадровое мероприятие, элементы организации, миссия, структура, технология, финансы

**Ориентировочные понятия к теме 4:** конфликт, потребность, интересы, ценностные ориентации, коммуникация, кризис, управление конфликтом, инцидент, конфликтная ситуация, конфликтные отношения, конфликтность личности, профилактика конфликта, паблик рилейшнз, пропаганда, ситуация равновесия в конфликте.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная литература**

1. [Захарова Л.Н.](#) Психология управления. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Захарова Л. Н. — М.: Логос, 2012. — 376 с. — (Новая университетская библиотека). — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online". — ISBN 978-5-98704-499-5. — <URL:<http://www.biblioclub.ru/>>.
2. [Карпов А. В.](#) Психология менеджмента: учеб. пособие / А. В. Карпов. — М.: Гардарики, 2004. — 584 с.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Ю.И. Аксенова [и др.]; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — Москва: Юнити-Дана, 2015. — 561 с. Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — ISBN 5-238-00290-4. — <URL:[http://biblioclub.ru/index.php?page=bok\\_red&id=118464&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=bok_red&id=118464&sr=1)>.

#### **Дополнительная литература**

1. [Иванова Е.М.](#) Психология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Иванова Е. М. — М. : Пер Сэ, 2006 .— 192 с. — () .— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online" .— ISBN 5-9292-0151-X .— <URL:<http://www.biblioclub.ru/>>
2. Милорадова Н.Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова.— 2-е изд., стер. — Москва: Флинта, 2013. — 233 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему издательства "Лань".— ISBN 978-5-9765-1722-6. — <URL:<http://e.lanbook.com/view/book/49817/>>.
3. [Манухина С.Ю.](#) Основы профориентации [Электронный ресурс] / Манухина С. Ю. — М.: Евразийский открытый институт, 2011 .— 128 с. — () .— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека». — ISBN 978-5-374-00420-5. — <URL:<http://www.biblioclub.ru/>>
4. [Столяренко А.М.](#) Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие /Столяренко А. М. — М.: Юнити-Дана, 2012.— 456 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — ISBN 978-5-238-02136-2.— <URL:<http://www.biblioclub.ru/>>

### **5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)



**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
<p><b>1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> аудитория № 606 (гуманитарный корпус), аудитория № 607 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Лекции</p>	<p><b>Аудитория № 606</b> Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p><b>Аудитория № 607</b> Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>
<p><b>2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> аудитория № 601 а (гуманитарный корпус), аудитория № 603 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Практические занятия</p>	<p><b>Аудитория № 601 а</b> Учебная мебель, доска</p> <p><b>Аудитория № 603</b> Учебная мебель, доска</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>
<p><b>3. Помещения для самостоятельной работы:</b> читальный зал № 5 (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа студентов</p>	<p><b>Читальный зал № 5</b> (гуманитарный корпус) Учебная мебель – 27 посадочных мест, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт.,</p>

		<p>моноблок Compaq Intel Atom, 20.0", 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5", Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p>
<p><b>4. Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> аудитория 601 б (гуманитарный корпус).</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p><b>Аудитория № 601 б</b> Учебная мебель</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины Психология кадрового менеджмента на 9 семестр  
Очная форма обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ /часов)	2 ЗЕТ / 72 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	16,2
лекций	16
практических/ семинарских	-
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	56
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	-

Форма(ы) контроля:  
Зачет 9 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	4	5	6	7	8	9	10
1	Модуль 1. Тема 1. Введение в психологию кадрового менеджмента. Содержание и структура управленческой деятельности.	4			14	О-3, с. 7-17 О-2, с. 15-33 Д-2, С. 7-23	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 1. 2. Решить кейс-задание № 1 к теме 2 (см. комплект кейс- заданий). 3. Выполнить практическое задание № 1 к теме 2. (см. перечень).	Собеседование. Решение кейс-задания. Практическое задание.
2	Тема 2. Персонал организации как объект управления. Кадровая политика.	4			14	О-2, с. 212 О-3, с. 69-75	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 2 (см. перечень вопросов для самоконтроля). 2. Решить кейс-задание № 1 к теме 2 (см. комплект кейс- заданий). 3. Выполнить практическое задание № 2 к теме 2. (см. перечень).	Собеседование Решение кейс-задания. Практическое задание. Тезаурус.

						4. Составить тезаурус основных понятий (см. перечень к теме 2).		
3	Модуль 2. Методы управления персоналом. Тема 3. Методы формирования кадрового состава. Психологические методы в управлении персоналом	4			14	О-1, с. 215 Д-1 Д-2 О-3, с. 101-126	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 3 (см. перечень вопросов для самоконтроля). 2. Решить кейс-задание № 2 к теме 3 (см. комплект кейс-заданий).	Собеседование. Решение кейс-задания
4	Тема 4. Конфликты как социально-психологический и организационно-психологический феномен. Психология управления конфликтами	4			14	О-1, с. 281-288; с. 293-299 О-3, с. 202-220	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 4 (см. перечень вопросов для самоконтроля). 2. Решить кейс-задание № 2 к теме 3 (см. комплект кейс-заданий). 3. Составить тезаурус основных понятий (см. перечень к теме 4). 4. Выполнить практическое задание № 3 к теме 4 (см. перечень).	Собеседование Решение кейс-задания. Тезаурус. Практическое задание.
	<b>Всего часов:</b>	<b>16</b>			<b>56</b>			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины Психология кадрового менеджмента на А семестр  
Очная форма обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ /часов)	2 ЗЕТ/72 часов
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	25,2
лекций	12
практических/ семинарских	12
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	21
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	25,8

Форма(ы) контроля:  
Экзамен А семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	4	5	6	7	8	9	10
5	Модуль 3. Кадровые технологии в системе управления персоналом Тема 5. Формирование кадрового резерва	2	2		4	О-2, с. 187-189 Д-4	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 5 2. Решить кейс-задачу к теме 5 3. Выполнить практическое задание № 4 к теме 6.	Собеседование Решение кейс-задачи Практическое задание
6	Тема 6. Базовые кадровые технологии: подбор и отбор персонала; адаптация персонала; обучение персонала; оценка и аттестация персонала; управление развитием карьеры	6	6		7	О-2, с. 189-202 Д-2	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 6. 2. Подготовить доклады (см. вопросы к семинару) 3. Выполнить практическое задание № 4 к теме 6. 4. Решить кейс-задачи № 5, 6 к теме 6 5. Подготовить групповой проект	Собеседование Доклад Практическое задание Кейс-задачи Проект
7	Модуль 4. Технологии кадровой психодиагностики. Тема 7. Основные понятия и этапы психологической диагностики.	2	2		6	О-3, Д-3	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 5 2. Выполнить практическое задание № 4 к теме 6. 3. Подготовить доклады (см. вопросы к семинару)	Собеседование Практическое задание Доклад Тест

8	Тема 8. Требования к психодиагностическим методикам	2	2		4	О-3, Д-3	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 8. 2. Выполнить практическое задание № 5 к теме 8. 3. Подготовиться к тестированию.	Собеседование Практическое задание Тест
	<b>Итого</b>	<b>12</b>	<b>12</b>		<b>21</b>			



## Рейтинг-план дисциплины

Психология кадрового менеджмента  
специальность 37.05.02 – Психология служебной деятельности  
курс 5, семестр 9

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 1 Введение в психологию кадрового менеджмента</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
Аудиторная работа:	3	2	1	6
1. Собеседование по контрольным вопросам				
2. Тезаурус	2	1	1	2
3. Кейс-задача	5	2	2	10
4. Практическое задание	5	1	2	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
Реферат	25	1	1	25
<b>Модуль 2 Методы управления персоналом</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
Аудиторная работа:	3	2	1	6
1. Собеседование по контрольным вопросам				
2. Тезаурус	2	1	1	2
3. Кейс-задача	5	2	2	10
4. Практическое задание	5	1	2	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
Реферат	25	1	1	25
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Более 2 выступлений на практических занятиях				3
2. Подготовка и публикация статей, тезисов				5
3. Подготовка презентаций к докладу				2
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			<b>0</b>	<b>-10</b>

## Рейтинг-план дисциплины

### Психология кадрового менеджмента

специальность 37.05.02 – Психология служебной деятельности  
курс 5, семестр А

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Модуль 3: Кадровые технологии в системе управления персоналом (темы 5-6)</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>20</b>
Аудиторная работа:				
1. Собеседование	3	2	1	6
2. Практическое задание	5	2	2	10
3. Решение кейс-задачи	5	1	2	5
4. Доклад на семинаре	4	1	1	4
<b>Рубежный контроль</b>				<b>15</b>
Защита проекта	15	1	1	15
<b>Модуль 4: Технологии кадровой психодиагностики (темы 7-8)</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>20</b>
Аудиторная работа:				
1. Собеседование	3	2	1	6
2. Практическое задание	5	2	2	10
3. Решение кейс-задачи	5	1	2	5
<b>Рубежный контроль</b>				<b>15</b>
Тест	15	1	1	15
<b>Поощрительные баллы</b>				
1. Более 2 выступлений на практических занятиях				3
2. Подготовка и публикация статей, тезисов				5
3. Подготовка презентаций к докладу				2
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
<b>Итоговый контроль</b>				<b>30</b>
Экзамен				30