

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Утверждено:

Согласовано

на заседании кафедры
протокол № 2 от 31.08.2021

Председатель УМК факультета

И.о. зав. кафедрой з.р. Гиниятова З.М.

з.р. / Гиниятова З.М.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология кадрового менеджмента»

Б1.О.34

(обязательная часть)

программа специалитета

Специальность

37.05.02. Психология служебной деятельности

Специализация «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Квалификация

Психолог

Разработчик (составитель) РПД
Старший преподаватель кафедры
общей психологии

Ахмадеева Е.В. / Ахмадеева Е.В.

Для приема 2021 г.

Уфа - 2021

Составитель: Ахмадеева Е.В.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры общей психологии протокол от «02» сентября 2021 г. № 2

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.
Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.
Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.
Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	6
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине	6
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине	8
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	16
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Организационно-управленческая деятельность	ОПК-15 Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	<p>ИОПК-15.1. Знает основы менеджмента и его особенности в служебной деятельности.</p> <p>ИОПК-15.2. Умеет применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.</p> <p>ИОПК-15.3. Владеет навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.</p>	<p>Знать: основы психологии кадрового менеджмента, принципы и методы управления человеческими ресурсами, организационную и корпоративную культуру, базовые кадровые технологии в системе управления персоналом</p> <p>Уметь: применять диагностические методы подбора персонала, проводить различные виды интервью</p> <p>Владеть навыками планирования, организации и контроля персонала, навыками проведения первичного интервью</p>

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Психология кадрового менеджмента*» относится к обязательной части программы подготовки. Дисциплина изучается на 5 курсе в 9 семестре.

Цель изучения дисциплины «*Психология кадрового менеджмента*» – сформировать у студентов знания о человеческих ресурсах трудовой деятельности, технологиях управления и планирования персоналом в современных организациях.

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

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

Объем дисциплины составляет 108 ак.ч., 3 ЗЕ, из которых 18 ч. отводятся на занятия лекционного типа, 18 ч. – практические занятия (0,2 ФКР и 71,8 СРС).

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и формулировка компетенции

УК-10: способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
<p>ИОПК-15.1. Знает основы менеджмента и его особенности в служебной деятельности.</p> <p>ИОПК-15.2. Умеет применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.</p> <p>ИОПК-15.3. Владеет навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.</p>	<p>Знать: основы психологии кадрового менеджмента, принципы и методы управления человеческими ресурсами, организационную и корпоративную культуру, базовые кадровые технологии в системе управления персоналом</p>	<p>Отсутствие знаний основ психологии кадрового менеджмента, принципов и методов управления человеческими ресурсами, организационной и корпоративной культуры, базовых кадровых технологии в системе управления персоналом</p>	<p>Базовые знания основ психологии кадрового менеджмента, принципов и методов управления человеческими ресурсами, организационной и корпоративной культуры, базовых кадровых технологии в системе управления персоналом</p>
	<p>Уметь: применять диагностические методы подбора персонала, проводить различные виды интервью</p>	<p>Отсутствие умений применять диагностические методы подбора персонала, проводить различные виды интервью</p>	<p>Сформировано, но содержатся отдельные пробелы в умении применять диагностические методы подбора персонала, проводить различные виды интервью</p>
	<p>Владеть: Навыками планирования, организации и контроля персонала, навыками проведения первичного интервью</p>	<p>Отсутствие владений навыками планирования, организации и контроля персонала, навыками проведения первичного интервью</p>	<p>Владеет отдельными навыками планирования, организации и контроля персонала, навыками проведения первичного интервью</p>

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

**Рейтинг – план дисциплины
Психология кадрового менеджмента**

специальность 37.05.02 – Психология служебной деятельности
курс 5, семестр 6

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1 Введение в психологию кадрового менеджмента				
Текущий контроль				25
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
Рубежный контроль				25
Тест	25	1	1	25
Модуль 2 Методы управления персоналом				
Текущий контроль				25
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
Рубежный контроль				25
Тест	25	1	1	25
Поощрительные баллы				
1. Более 2 выступлений на практических занятиях				3
2. Подготовка и публикация статей, тезисов				5
3. Подготовка презентаций к докладу				2
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
<p>ИОПК-15.1. Знает основы менеджмента и его особенности в служебной деятельности.</p> <p>ИОПК-15.2. Умеет применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.</p> <p>ИОПК-15.3. Владеет навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.</p>	<p>Знать: основы психологии кадрового менеджмента, принципы и методы управления человеческими ресурсами, организационную и корпоративную культуру, базовые кадровые технологии в системе управления персоналом</p> <p>Уметь: применять диагностические методы подбора персонала, проводить различные виды интервью</p> <p>Владеть навыками планирования, организации и контроля персонала; навыками проведения первичного интервью</p>	<p>Собеседование по контрольным вопросам Тезаурус Тест</p> <p>Кейс-задача Тест</p> <p>Практическое задание Тест</p>

Оценочные средства текущего контроля

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.

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

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

К модулю 2

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

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

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 отработать 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.

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, публичная риторика, пропаганда, ситуация равновесия в конфликте.

Рубежный контроль **Дидактический тест «Психология кадрового менеджмента»**

Дидактический тест - является простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины.

Тест считается пройденным, если имеются более 49% правильных ответов.

Критерии оценки: выполнение тестовых заданий (100% -91% – «6 баллов; 80-90% - 5 баллов в БРС; 70-79 % - 5 баллов в БРС; 60-69% -4 балла, 50-59% - 3 балла 49 % и ниже - 0 баллов). При получении неудовлетворительной оценки студент обязан пройти тест повторно, после дополнительной подготовки. Для чтения вопроса и выбора ответа отводится 1 минута. Полный комплект см. ФОС

Тестовые задания по дисциплине Психология кадрового менеджмента

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.

Студентам предъявляются тесты в бланковом или компьютерном виде, выбранные из программы в случайном порядке. Каждый вариант содержит 25 тестовых заданий.

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 – 25 мин.

За каждый верный ответ Вы получаете 1 балл, за неверный – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 25.

Желаем удачи!

Комплект тестов (тестовых заданий)

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.

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.

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.

Допуском к зачету является выполнение заданий дисциплины (практические задания).
СРС: лекции и тестирование в системе sdo.bashedu.ru
<https://sdo.bashedu.ru/course/view.php?id=1408> «Психология кадрового менеджмента».

Для проведения зачета также может использоваться итоговое тестирование в личном кабинете.

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>.

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

№	Учебные и научные ресурсы	Характеристика	Доступ	Регистрация	Ссылка на ресурс
Учебные ресурсы					
1.	Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий, в т.ч. содержит внутривузовские издания	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация в Отделе Электронной информации Библиотеки (корпус физмата, читальный зал №2)	https://bashedu.bibliotech.ru/Account/LogOn
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ,	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ	http://e.lanbook.com/

	издательства «Лань»		сети Интернет		
Российские научные ресурсы					
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	Полнотекстовая и аннотированная БД электронных научных изданий и публикаций в периодических изданиях	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза. Пользование ресурсами открытого доступа с любого компьютера в сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ.	http://elibrary.ru/
5.	База данных «Вестник Московского университета» (на платформе East View)	Полнотекстовая БД научных статей, опубликованных в журнале «Вестник МГУ» (25 серий)	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза	Без регистрации	http://online.ebiblioteka.ru/
Зарубежные научные ресурсы (завершение договора в конце 2018 года)					
6.	SAGE Journals online	Более 600 наименований полнотекстовых научных журналов издательства SAGE. Одна из тематик: медицина, психология. Язык английский	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://www.uk.sagepub.com/
7.	Taylor and Francis	Полнотекстовые научные журналы, книги и реферативные журналы. В ресурс включены издания по психологии и т. д. Язык английский	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://www.tandfonline.com/
8.	Science/AAAS	Мультидисциплинарный журнал естественнонаучного профиля. Создатель - Американская ассоциация по развитию науки. Включает полнотекстовые статьи, обзоры новейших разработок в естественных и прикладных науках. Язык английский.	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://www.sciencemag.org/
9.	Wiley	Полнотекстовые научные журналы и электронные книги по следующим темам: психология и др. Язык английский.	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://onlinelibrary.wiley.c

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

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 106, аудитория № 113 (гуманитарный корпус)	занятий лекционного типа	<p>Аудитория № 606 Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный ClassicNorma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p>Аудитория № 607 Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный ClassicNorma 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.) 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>
2. Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 603, аудитория № 604 (гуманитарный корпус)	занятий семинарского типа	<p>Аудитория № 603 Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 604 Учебная мебель, доска</p>
3. Помещения для самостоятельной работы: читальный зал	для самостоятельной работы:	<p>Читальный зал № 5 (гуманитарный корпус) Учебная мебель – 27 посадочных мест, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт., 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>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Психология кадрового менеджмента на 6 семестр
Очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ /часов)	3 ЗЕТ / 108 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	36,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	71,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	-

Форма(ы) контроля: зачет 6 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	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Модуль 1. Тема 1. Введение в психологию кадрового менеджмента. Содержание и структура управленческой деятельности.	3	3	-	12	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.	3	3	-	12	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). 4. Составить тезаурус основных понятий (см. перечень к теме 2).	Собеседование Решение кейс-задания. Практическое задание. Тезаурус.
3	Модуль 2. Кадровые технологии в системе	3	3		10	О-2, с. 187-189 Д-4	1. Ответить на вопросы для самоконтроля к теме 5	Собеседование Решение кейс-задачи

	управления персоналом Тема 3. Формирование кадрового резерва						2. Решить кейс-задачу к теме 5 3.Выполнить практическое задание № 4 к теме 6.	Практическое задание
4	Тема 4. Базовые кадровые технологии: подбор и отбор персонала; адаптация персонала; обучение персонала; оценка и аттестация персонала; управление развитием карьеры	3	3		10	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
5	Модуль 2. Методы управления персоналом. Тема 5. Методы формирования кадрового состава. Психологические методы в управлении персоналом	3	3	-	12	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
6	Тема 6. Конфликты как социально-психологический и организационно-психологический феномен. Психология управления конфликтами	3	3		15,8	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).	Собеседование Решение кейс-задания. Тезаурус. Практическое задание.

							3.Составить тезаурус основных понятий (см. перечень к теме 4). 4.Выполнить практическое задание № 3 к теме 4 (см. перечень).	
	Итого	18	18		71,8			