

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой психологии
Протокол от «05» мая 2017 г.
№ 5

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья**

ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

(Б1.Б.38)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация «Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности»

квалификация выпускника: Специалист

форма обучения: очная

Год набора - 2018

Новосибирск, 2017 г.

Автор – составитель:

к. соц. н, доцент, доцент кафедры психологии Соловей Л.В.

Заведующий кафедрой психологии

к. психол. н, доцент, доцент Войтик И.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
6.1. Основная литература.	20
6.2. Дополнительная литература.	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	21
6.4. Нормативные правовые документы.	21
6.5. Интернет-ресурсы.	21
6.6. Иные источники.	21
7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	22
8. Материально-техническая база	23

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.38 «Психология кадрового менеджмента» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	УК ОС – 5.5	Способность учитывать траектории личностного саморазвития в управлении кадрами.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС – 5.5	<p>на уровне знаний: в области саморазвития обучающихся (студентов) на основе принципов образования в течение всей жизни: концепция образования в течение всей жизни (lifelong learning): системный взгляд; целеполагание как процесс осмысления своей деятельности (в т.ч. учебной), постановки целей и их достижения; современные методы самоорганизации и саморазвития; тайм менеджмент: виды и основные принципы; основные приемы планирования.</p> <p>на уровне умений: в области саморазвития обучающихся (студентов) на основе принципов образования в течение всей жизни: формировать программу профессионального саморазвития; использовать открытые обучающие программы; проводить самоанализ; преодолевать сопротивление внешней среды.</p> <p>на уровне навыков: использование инструментов планирования времени; постановка целей и задач; эффективное обучение; самомотивация.</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

Количество академических часов по очной форме обучения, выделенных на контактную работу с преподавателем 56 (из них занятий лекционного типа 28 ч., лабораторных занятий – 14 ч., практических занятий 14 ч.) и 61 ч. приходится на

самостоятельную работу обучающихся.

Место дисциплины

Дисциплина Б1.Б.38 «Психология кадрового менеджмента» изучается студентами очной формы обучения на 4 курсе в 7 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.Б.4 Педагогика, Б1.Б.22 Психология личности, Б1.Б.31 Психология развития и возрастная психология, Б1.Б.35 Клиническая психология, Б1.Б.25 Психофизиология, в соответствии со схемой формирования компетенций.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Предметно-объектная область психологии кадрового менеджмента: теоретические основания и история становления. Введение в научное знание.	36	8	4	4		20	
Тема 1.1	Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки	18	4	2	2		10	Опрос 1 (устный/письменный)
Тема 1.2	Условия эффективного управления человеческими ресурсами	18	4	2	2		10	Опрос 2 (устный/письменный)
Тема 2.1	Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий	21	4	4	4		9	Опрос 3 (устный/письменный)
Тема 2.2	Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала	18	6	2	2		8	Опрос 4 (устный/письменный)
Тема 2.3	Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого	18	6	2	2		8	Тестирование

	ресурса.						
Тема 2.4	Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.	16	4	2	2		8 Практические задания
	Выполнение контрольной работы по курсу	8					8 Контрольная работа
Промежуточная аттестация							61 Экзамен
Всего:		117	28	14	14		61 Ак.час
		3,5					З.е.
		87,75					Астр.час

Содержание дисциплины

Раздел 1. Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента: теоретические основания и история становления. Введение в научное знание (т. 1.1 – 1.2).

Тема 1.1. Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки.

Психология кадрового менеджмента как научное знание и отрасль психологической науки. Психология кадрового менеджмента в системе наук управления. Цель, задачи и функции дисциплины «Психология кадрового менеджмента». Структура и принципы организации дисциплины. Историко – психологические основы кадрового менеджмента: прикладной психоанализ З. Фрейда; индивидуальная теория личности А. Адлера; бихевиоризм.

Тема 1.2. Условия эффективного управления человеческими ресурсами.

Комплексный подход к рассмотрению управления человеческими ресурсами. Структура сегментов системы управления человеческим потенциалом. Функциональная организация человеческого потенциала. Менеджмент в организации: эффективное управление и кадровая политика. Человеческий ресурс в организации: системный психологический аспект. Руководство, лидерство, посредничество, модели соподчиненности: нормы и девиации. Стили и методы управления в социально – экономических и социально – психологических теориях.

Раздел 2. Психологический вектор работы с персоналом: кадровый менеджмент как научная база эффективного управления (т.2.1 – 2.4).

Тема 2.1. Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий.

Стили и методы управления Лайкерта. Классификация потребностей Маслоу. Двухфакторная модель Герцберга. Теория ожиданий Врума. Подход Митчелла и Хауса. Матрица стилей Блейка и Мутон. Ситуационная концепция Херси и Бланшара. Теория потребностей Мак Клееланда. Ситуационная модель руководства Фидлера. Практическое использование теоретических ситуационных моделей в вопросах управления человеческими ресурсами и кадровой политики. Психологические особенности межличностных коммуникаций в управленческой деятельности. Содержание и структура делового общения. Перцептивная и коммуникативная сторона делового общения. Бизнес – коммуникации и обратная связь (рефлексивные процессы). Разрешение конфликтных ситуаций в организации.

Тема 2.2. Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала.

Основные требования к кандидатам и определение должностных обязанностей персонала. Психологические компоненты и принципы профессионального отбора претендентов. Формы и содержательная сторона проведения собеседования и диагностики. Социометрическая и коммуникативная структура трудового коллектива. Социальная власть в группе и факторы, влияющие на процессы сплочения. Командные роли и нормы поведения. Понимание адаптации в психологии кадрового менеджмента и психологии управления. Этапы адаптации и их содержание. Условия и факторы успешной и проблемной адаптации персонала. Коррекция и управление в адаптационных процессах.

Тема 2.3. Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса.

Задачи и специфика обучения персонала в группах. Этапы обучения и их содержание. Место потребностей в обучении персонала: потребности организации, руководства и работника. Цель обучения персонала. Психологические принципы и методы обучения: ротация труда, наставничество, производственное обучение, дистанционное обучение, тренинговое обучение. Семинары, лекции, ролевые игры как основные методы обучения. Индивидуальный подход к выбору методов обучения. Результат обучения и эффективное использование потенциала сотрудника.

Тема 2.4. Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.

Мотивация как фактор повышения эффективности деятельности персонала и роста производительности труда. Мотивация индивидуального труда работника. Мотивация как фактор организации поведения персонала в команде. Социально – экономические компоненты мотивации трудовой деятельности. Проблема лидерства и мотивации. Управление кадрами в кризисной ситуации при слабом мотивационном стимулировании

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.38 «Психология кадрового менеджмента» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4.

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента: теоретические основания и история становления. Введение в научное знание.	
Тема 1.1 Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки.	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 1.2 Условия эффективного управления человеческими ресурсами.	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Раздел 2. Психологический вектор работы с персоналом: кадровый менеджмент как научная база эффективного управления.	
Тема 2.1. Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий.	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 2.2. Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала.	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 2.3. Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса.	Для лиц с нарушениями зрения: Устный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями слуха: Письменный ответ на вопросы Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Устный ответ на вопросы
Тема 2.4. Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.	Для лиц с нарушениями зрения: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента. Для лиц с нарушениями слуха: Электронное тестирование . Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

4.1.2. Экзамен проводится в форме устного собеседования и заранее выполненной на положительную оценку контрольной работы.

Для обучающихся с нарушением зрения экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

Типовые оценочные средства по разделу 1.

Типовые вопросы по разделу 1. Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента: теоретические основания и история становления. Введение в научное знание.

Тема 1.1. «Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки» (устный/письменный опрос 1)

1. Характеристика основных принципов кадрового менеджмента: каковы их сходства и преимущества?
2. Каковы цель и задачи дисциплины?
3. Какова структура дисциплины?
4. Каковы психологические основы кадрового менеджмента?
5. Какие психологические теории основ кадрового менеджмента Вам известны?
6. Каково место кадрового менеджмента в системе психологического знания?
7. Какие идеи кадрового менеджмента сформулированы прикладном психоанализе З.Фрейда?
8. Какие идеи из индивидуальной теории личности А.Адлера используются в психологии кадрового менеджмента?
9. Какие идеи бихевиоризма использует теория кадрового менеджмента?
10. Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента: каковы основные подходы и этапы ее становления?

Тема 1.2. «Условия эффективного управления человеческими ресурсами» (устный/письменный опрос 2)

1. В чем заключается комплексный подход к рассмотрению управлением человеческими ресурсами?

2. Какова структура сегментов системы управления человеческим персоналом?
3. В чем состоит эффективность менеджмента в организации, управления и кадровой политики?
4. В чем состоит функциональная организация человеческого персонала?
5. В чем состоит системный психологический аспект человеческого ресурса в организации?
6. Какие модели соподчиненности Вам известны?
7. В чем выражаются нормы и девиации руководства, лидерства и посредничества?
8. Какие стили и методы управления из социально – психологических и экономических теорий использует психология кадрового менеджмента?
9. Какие условия эффективного управления человеческими ресурсами называют психологические зарубежные и отечественные теории?
10. Каковы критерии стимулирования персонала в организации?

Типовые вопросы, тестирование и практические задания к разделу 2. Психологический вектор работы с персоналом: кадровый менеджмент как научная база эффективного управления.

Тема 2.1. «Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий» (устный/письменный опрос 3)

- 1.Какие основные стили управления представлены в теории Лайкерта?
- 2.В чем суть теории двухфакторной модели Герцберга?
- 3.Терия ожиданий Врума: каковы характеристики подхода?
- 4.В чем суть теории Митчела и Хауса?
5. В чем смысл матрицы стилей Блейка и Мутон?
- 6.Какова суть концепции Херси и Бланшара?
- 7.В чем отличие концепции потребностей Мак Клееланда и А. Маслоу?
- 8.Каковы характеристики ситуационной модели руководства Фидлера?
- 9.Каково практическое использование теоретических ситуационных моделей в вопросах управления человеческими ресурсами и кадровой политики?
10. Каковы психологические особенности межличностных коммуникаций в управленческой деятельности?

Тема 2.2. «Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала» (устный/письменный опрос 4)

1. Каковы основные требования к кандидатам и определение должностных обязанностей персонала?
2. Каковы психологические компоненты и принципы профессионального отбора претендентов?
3. Каковы формы и содержательная сторона проведения собеседования и диагностики?
4. Какова социометрическая и коммуникативная структура трудового коллектива?
- 5.Какова социальная власть в группе и факторы, влияющие на процессы сплочения?
- 6.Какие командные роли и нормы поведения Вам известны?
7. Как понимают адаптацию в психологии кадрового менеджмента и психологии управления?
8. Каковы этапы адаптации и их содержание?
9. В чем условия и каковы факторы успешной и проблемной адаптации персонала?
- 10.В чем состоят методы коррекции и управления в адаптационных процессах?

Тема 2.3. «Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса» (тестирование)

1. Психология управления – это область психологии, изучающая
 - а) проблемы профессионального отбора специалистов
 - б) основы трудоспособности, профессиональной пригодности специалистов
 - в) механизмы мотивации сотрудников
 - г) проблемы управленческой деятельности с помощью психологических знаний
 - д) профессиограммы сотрудников организации

2. Объектом психологии управления является:
 - а) совместная деятельность людей, объединенных общими интересами или целями, симпатиями или ценностями
 - б) совместная деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными корпоративными требованиями
 - в) отношения людей в организации
 - г) развитие коллектива
 - д) внутриколлективные отношения в связи с деятельностью

3. Предметом психологии управления является
 - а) деятельность должностных лиц, возглавляющих коллективы
 - б) психологический климат в коллективе
 - в) психологическая конфликтология
 - г) психология мотивации сотрудников
 - д) групповое поведение в организации
4. Главной целью школы человеческих отношений стало изучение эффективности
 - а) рационализации рабочих отношений
 - б) разделения труда
 - в) соблюдения дисциплины
 - г) подчиненности личных интересов сотрудников интересам организации
 - д) человеческого фактора

5. Общее направление организационной деятельности реализуется через ряд конкретных форм
 - а) создание организационной структуры
 - б) инструктажа, консультирования работников
 - в) принятия управленческих решений
 - г) все ответы верны
 - д) не все ответы верны

6. С точки зрения психологии управления наиболее важное значение имеют такие свойства личности, как:
 - а) темперамент, характер, способности и направленность личности
 - б) знания, умения и навыки личности
 - в) житейский и профессиональный опыт личности
 - г) экстравертность или интравертность личности

7. Мотивация – это
 - а) деятельность, связанная с удовлетворением потребностей человека

- б) совокупность процессов, которые направляют и поддерживают поведение личности, побуждают ее к достижению целей, определяют ее активность
- в) внутренние процессы в человеке, побуждающие его к действию с целью изменений в окружающем мире
- г) акты воздействия, которые побуждают мотивы
- д) ориентация личности на достижение успеха и избежание неприятностей

8. Материальные потребности сотрудника могут удовлетворяться

- а) путем увеличения доходов
- б) непосредственно самим процессом труда
- в) стилем управления организацией
- г) системой морального поощрения
- д) условиями для самореализации работников

9. Группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу, называется

- а) формальной группой
- б) неформальной группой
- в) группой по интересам
- г) дружеской группой
- д) командой

10. Единство команды достигается путем

- а) принятия общей цели
- б) взаимодополнения способностей
- в) развития чувства ответственности за достижение поставленной цели
- г) все ответы верны
- д) не все ответы верны

11. Наиболее существенным фактором, определяющим возможность стать лидером неформальной группы

- а) возраст
- б) должностное положение
- в) понимание других людей, отзывчивость
- г) расположение рабочего места
- д) опыт

12. Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата в группе

- а) взаимодоверие
- б) высокая требовательность друг к другу
- в) возможность каждого сотрудника выражать собственное мнение
- г) все ответы верны
- д) не все ответы верны

13. Конфликт – это

- а) борьба мнений
- б) спор, дискуссия на особую тему
- в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов и суждений
- г) соперничество, направленное на достижение победы в споре
- д) столкновение противоположных позиций

14. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в ходе конфликта?

- а) проявление выдержки, самообладания
- б) доброжелательное отношение к сопернику, стремление уладить конфликт открыто, искренне
- в) стремление к победе, напористость
- г) уход от острых вопросов
- д) стремление уладить конфликт, доброжелательное отношение к сопернику.

15. Какая из функций управления обеспечивает координацию индивидуальных и групповых действий сотрудников?

- а) целеполагание
- б) планирование
- в) организация
- г) мотивирование
- д) контроль

16. К особым интеллектуальным способностям менеджера относятся

- а) стабильность, высокая степень устойчивости мышления
- б) четкость и ясность решений
- в) умение предвидения
- г) все ответы верны
- д) не все ответы верны

17. Как называется ошибка восприятия руководителем сотрудника, когда проявляется стремление оценить его по «привычному» шаблону?

- а) “эффект ореола”
- б) “эффект первого впечатления”
- в) “эффект стереотипа”.

18. Контроль сковывает инициативу работников, если он

- а) стратегически направленный
- б) чрезмерный, тотальный
- в) оперативный
- г) объективный
- д) гласный

19. Устойчивая индивидуальная система психологических средств, приемов личной работы руководителя, особенностей его взаимоотношений с окружающими в процессе руководства называется

- а) метод руководства

- б) стиль руководства
- в) авторитарный стиль руководства
- г) либеральный стиль руководства
- д) демократический стиль руководства

20. Организационная культура влияет на

- а) эффективность выполнения работ сотрудниками
- б) продолжительность времени работы людей в организации
- в) соответствие рабочей силы организационной культуре
- г) все ответы верны
- д) не все ответы верны

Тема 2.4. «Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности» (практические задания).

1. Изложите в письменной форме определения следующих понятий: мотивация, демотивация, мотивирующие факторы, денежное вознаграждение, нематериальное вознаграждение, принцип справедливости в функционировании системы вознаграждения. Найдите общий психологический знаменатель указанных явлений.
2. Существует различный опыт и модели управления персоналом в России, США, Германии, Японии и др. странах. Опишите сходства и различия, определив критерии сравнения. Оформите ответ в виде таблицы.
3. Перечислите основные психологические компоненты этапов подбора персонала. Сформируйте ответ, согласно последовательности: характеристика этапа, и относящиеся к нему психологические характеристики.
4. Подготовьте материал для обсуждения в рамках уже изученных тем, с использованием презентаций, схем и др. визуального сопровождения.
5. Представьте различные стили руководства управленческой деятельности (на примерах реальных организаций), учитывая основные предъявляемые требования и критерии к ним.
6. Осуществите анализ стратегии развития организации по критериям: вид кадровой стратегии; характеристика персонала, действия менеджера; практический вектор управления персоналом.

Полный перечень заданий находится на кафедре психологии в УМК-Д.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	УК ОС – 5.5	Способность учитывать траектории личностного саморазвития в управлении кадрами.

Таблица 5

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.5 Способность учитывать траектории личностного саморазвития в управлении кадрами	Деятельностный – качество построения индивидуальной траектории: Может осуществлять самоконтроль, рефлексию и консультирование других по построению траектории личностного саморазвития	Находит ресурсы преодоления кризисов Оценивает потенциал собственного развития и других Показывает возможные траектории построения модели личностного саморазвития другим

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые темы контрольной работы по курсу дисциплины

1. Психология кадрового менеджмента: проблема динамики и смещения акцентов.
2. Кадровая политика организации: психологическое сопровождение.
3. Психология кадрового менеджмента: место и роль науки в системе управления.
4. Лидерство в организации: нормы и девиации.
5. Условия и факторы успешной адаптации персонала.
6. Конфликтные отношения в организации.
7. Определение должностных обязанностей персонала.
8. Содержание и структура делового общения.
9. Ситуационные модели в управлении персоналом.
10. Мотивация и эффективность труда работника.
11. Основные элементы системы управления человеческими ресурсами.
12. Роль кадрового менеджмента в современной организации.
13. Основные социально – экономические школы и концепции управления персоналом.
14. Междисциплинарные связи психологии кадрового менеджмента.
15. Исторические этапы становления знания об управлении персоналом.
16. Основные теоретические подходы к кадровому менеджменту на предприятии (прикладной аспект).
17. Основные условия эффективного управления человеческими ресурсами
18. Коммуникативные системы как условие эффективного управления человеческими ресурсами.
19. Кадровый менеджмент потребности рынка труда.
20. Основные характеристики групповых процессов в организации.
21. Организационные структуры и их психологические особенности.
22. Профессиональная карьера как форма развития профессионализма.
23. Политика мотивации персонала.
24. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
25. Психические состояния человека в труде.
26. Эволюция теорий «человеческих отношений»
27. Проблема субъективности при проведении собеседования.

Шкала оценивания.

Таблица 6

6 семестр

Экзамен	Баллы	Критерии оценки
---------	-------	-----------------

неудовлетворительно	(0 – 50)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
удовлетворительно	(51 – 64)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
хорошо	(64 – 84)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
отлично	(85 – 100)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

85 – 100) – студент верно обосновывает корреляцию задания и вопроса, выносимого на обсуждение. Оценивает глубину проблемы, структурирует ее. Выстраивает методологическую стратегию и предлагает инструментарий для разрешения проблемы, основываясь на знании основных психологических концепций и психологической теории и практики кадрового менеджмента. Выбирает оптимальную схему организации процесса психологического консультирования персонала. Обосновывает и осуществляет выбор методов диагностики психологических отношений персонала. Выполняет профессионально – этические требования при работе с индивидами и группами.

- (64 – 84) - студент верно обосновывает корреляцию задания и вопроса, выносимого на обсуждение. Выстраивает методологическую стратегию и предлагает инструментарий для разрешения проблемы психологической адаптации в коллективе. Обосновывает и осуществляет выбор методов диагностики психологических отношений в коллективе. Выполняет профессионально – этические требования при работе с индивидами и коллективом.

- (51 – 64) - студент оценивает глубину проблемы, структурирует ее. Сравнивает варианты корреляций задания и вопросов, основываясь на знании психологической теории кадрового менеджмента. Обосновывает и осуществляет выбор психологических методов диагностики психологического климата в коллективе.

- (0 – 50) – не обосновывает социально – психологические проблемы трудового коллектива, не приводит методологию стратегии решения проблем коллектива, не называет алгоритмы практики решения психологических задач кадрового менеджмента.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Экзамен по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» выставляется по результатам выполнения заданий контрольной работы. Контрольная работа выполняется студентами по заранее определенной теме из предложенного списка вопросов по всем разделам дисциплины. Студент выбирает тему самостоятельно, консультируясь с

преподавателем по работе над выполняемым заданием. Оценка работы выставляется по двухбалльной шкале («зачтено», «не зачтено»). Основанием для «экзамена» служит правильное выполнение (51% - 100%) заданий контрольной работы и ответов (устно/письменно) на вопросы экзаменационного билета. В случае получения отметки «не удовлетворительно» студенту назначается дополнительное время для повторной сдачи курсовой работы и устного собеседования.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Студент обязан явиться на экзамен в указанное в расписании время. Опоздание на экзамен не допускается. В порядке исключения на экзамен могут быть допущены лица, предъявившие оправдательные документы, связанные с причинами опоздания.

Во время проведения экзамена студентам запрещается иметь при себе и использовать средства связи. Использование материалов, а также попытка общения с другими студентами или иными лицами, в том числе с применением электронных средств связи, несанкционированные перемещения и т.п. являются основанием для удаления студента из аудитории и последующего проставления оценки «неудовлетворительно».

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

Промежуточная аттестация по дисциплине определяет уровень сформированности этапов компетенций, предусмотренных адаптированной образовательной программой.

По результатам зачета в ведомость выставляется оценка: «зачтено», «не зачтено».

По итогам сдачи экзамена в ведомость выставляется оценка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Психология кадрового менеджмента» состоит в последовательном освоении двух разделов. В первом разделе «Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента: теоретические основания и история становления. Введение в научное знание» рассматриваются вводные вопросы об объекте, предмете и задачах дисциплины, проблемы развития отраслей психологии кадрового менеджмента и ее научных школ, основные теории и подходы в изучении кадрового менеджмента. Студенту рекомендуется изучить соответствующую литературу по данному разделу, сделать конспект, в котором отражаются ключевые положения тем. Во втором разделе «Психологический вектор работы с персоналом: кадровый менеджмент как научная база эффективного управления» рассматриваются общие закономерности управленческих процессов, проблемы адаптации в коллективе, типы лидерства, проблемы взаимодействия в трудовых коллективах и механизмы урегулирования конфликтов.

Изучение дисциплины позволяет сформировать у студентов системные представления о психологических закономерностях функционирования и организации процесса управления в коллективе.

Задания по дисциплине содержат цель сформировать умения и представления об основных современных концепциях исследования в области кадрового менеджмента и методологических подходах изучения процессов управления, формах проявления коммуникативных процессов, пониманию личностных проблем адаптации и лидерства в коллективах. При подготовке к практическим занятиям необходимо особое внимание уделять изучению понятийного аппарата, практическим аспектам пограничных с психологией кадрового менеджмента дисциплин – психологией личности, психологией управления, отрабатывать практическое освоение навыков полученных на семинарских занятиях при выполнении практических заданий, осознавать возможность применения знаний, полученных в ходе изучения курса. Студентам задается домашнее задание, которое необходимо выполнять регулярно. Кроме этого рекомендуется самостоятельно решать типовые задания и производить их анализ.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу.

Устные опросы на занятиях проводятся систематически, что способствует систематизации и более глубокого усвоения пройденного материала. В качестве домашнего задания студенту предлагается ответить на вопросы в устной или письменной форме. Для этого необходимо ознакомиться с рекомендуемой литературой по теме, выделить ее основные моменты, возможно, сделать конспект учебного материала. Устному/ письменному опросу по темам дисциплины предшествует изучение рекомендуемой литературы в рамках темы раздела, ознакомление с каталогами электронных библиотек, использование возможности электронных ресурсов системы Интернет для подготовки к опросу. При подготовки материала к опросу, возможна фиксация в конспектах его основных положений, цитат, либо сложной для студента части материала, для выяснения его сути и значения впоследствии в аудиторных условиях.

Методические рекомендации по выполнению практических заданий.

Практические задания выполняются студентами к каждой теме разделов на основе изученного учебного материала дисциплины. Студенты заранее информируются о тематике предстоящих практических заданий, изучают рекомендуемую литературу, готовят конспекты по теме занятий, рассматривают возможные варианты решений

заданий. Практические занятия предполагают умения систематизации, анализа, визуализации – схематизации ответов, которые могут сформироваться в процессе систематической подготовки по предмету. Выбрать соответствующий алгоритм решения заданий помогут разобранные примеры типовых заданий. Итогом практических заданий является систематизация, анализ и вывод о полученных результатах (где и каким образом можно использовать результаты, какие закономерности прослеживаются).

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий.

При освоении дисциплины и контроля знаний по ней через форму тестирования, студентам рекомендуется изучить учебную литературу по которой, непосредственно, будет составлен тестовый опрос. Тестирование проводится по теме 2.3 «Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса» второго раздела дисциплины. Студентам предоставляется ответить на тестовое задание, выбрав из предложенных вариантов ответа единственный правильный ответ и отметить его кружком.

Методические указания по написанию контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине выполняется по требованиям, предъявляемым к написанию контрольных работ. Тема контрольной работы выбирается из рекомендованного списка или по предложению студента с согласия преподавателя дисциплины. Она формулируется конкретно.

Контрольная может быть посвящена частной проблеме или содержать обобщение различных точек зрения по определенной теме. От обычного конспектирования научной литературы контрольная работа отличается тем, что в ней излагаются (сопоставляются, оцениваются) различные точки зрения на анализируемую проблему и при этом составитель курсовой работы определяет свое отношение к рассматриваемым научным позициям, взглядам или определениям, принадлежащим различным авторам. Исследовательский характер контрольной работы представляет его основную научную и практическую ценность.

Контрольная работа состоит из четырех основных частей:

- 1) введения,
- 2) основной части,
- 3) заключения,
- 4) списка использованной литературы (1 - 15 источников).

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы, ее изученность, определяется объект и предмет исследования, ставится цель и формулируются задачи.

В основной части, опираясь на анализ литературных, научных и прочих источников, излагаются и обобщаются различные точки зрения на исследуемый вопрос, указываются ссылки на используемые источники, высказывается и обосновывается собственная точка зрения выполняющего работу.

В заключении формулируются краткие выводы по изложенному материалу и приводится собственная точка зрения на представленные в работе проблемы. Заключение имеет форму синтеза полученных в работе результатов.

Объем контрольной работы 20–25 страниц. Гарнитура Times New Roman, междустрочный интервал 1,5, размер шрифта 14, абзац – 1 см.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>, требуется авторизация.
3. Манухина, С. Ю. Психология труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. Ю. Манухина. — Электрон. дан. — Москва : Евразийский открытый ин-т, 2011. — 275 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10805>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
4. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. - Москва : Дело, 1995. - 336 с.
2. Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова ; М-во образования и науки России, Федер. гос. бюджетное образовательное учреждение высшего проф. образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Электрон. дан. - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. - 260 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
3. Цветаев, В. М. Кадровый менеджмент : учеб. / В. М. Цветаев. - Москва : Проспект, 2004. - 160 с.
4. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А. В. Карпов. - Москва : Гардарики, 2006. - 584 с.

5. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом : учеб. для акад. бакалавриата и для студентов вузов / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2014. - 477 с. 6. Коробко, В. И. Теория управления : учеб. пособие для студентов вузов / В. И. Коробко. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 383 с.

7. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - Электрон. дан. - Москва : Логос, 2012. - 376 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.
Щербатых, Ю. В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах : справ. пособие для использования в процессе проф. подготовки студентов / Ю. В. Щербатых. - 2-е изд., стер. - Москва : КноРус, 2014. - 242 с.

6.4. Нормативные правовые документы.
Нормативные правовые документы не используются.

6.5. Интернет-ресурсы.
Интернет-ресурсы не используются.

6.6. Иные источники.
Иные источники не используются.

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

Информационно-технические средства, необходимые для изучения дисциплины:

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- Для обучающихся с нарушениями зрения: в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;
- Для обучающихся с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа;
- Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа;

7.2. Содержание дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: http://siu.ranepa.ru/student_teaching/?page=834, в кабинете студента требуется авторизация.

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в:

- электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;
- системе федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.
- Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

- пакет MS Office
- Microsoft Windows
- сайт филиала
- СДО Прометей
- корпоративные базы данных
- iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;
- Экранная лупа – программа экранного увеличения;
- Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- Speech logger– программа перевода речи в текст.

8. Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Лаборатория личностного и профессионального развития	Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, 2 музыкальных центра, видеокамера, 2 видеоманитрона, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-груп.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Стол� аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная
Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы	Компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные. Центр интернет-ресурсов: компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	Компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья, Wi-Fi.