Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой психологии

Протокол от «15» сентября 2021 г.

№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Б1.О.39

краткое наименование дисциплины – Психол. кадр. мен.

по специальности: 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

квалификация выпускника: Психолог

форма обучения: очная

Год набора — 2021

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 206802ED52C4CD63580BD25791496661BD967226
Владелец: Федоров Олег Дмитриевич
Действителен: с 26.08.2021 до 26.11.2022

Новосибирск, 2021 г.

Автор – составитель:

канд. психол. наук, доцент кафедры психологии СИУ - филиала РАНХиГС - Рубцова М.О.;

канд. психол. наук, доцент кафедры психологии СИУ - филиала РАНХиГС Кушнерова Ю.Ю.

Заведующий кафедрой психологии:

канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии СИУ – филиала РАНХиГС 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 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 21
6.1. Основная литература. 21
6.2. Дополнительная литература. 21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 21
6.4. Нормативные правовые документы. 22
6.5. Интернет-ресурсы. 22
6.6. Иные источники. 22
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 23

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

1.1. Дисциплина Б1.О.39 «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 – 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК ОС – 3.6	Способность руководить работой команды, адекватно распределяя роли в рамках выполнения командной задачи с учетом психологических особенностей социальных групп и использовать социально – психологические аспекты управления в сфере профессиональной деятельности.
ОПК - 13	Способен осуществлять психологическую профилактику отклонений в личностном развитии сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, которые приводят к риску профессиональной деформации или асоциального поведения	ОПК – 13.2	Способен проводить психодиагностическую работу по выявлению состояний профессиональной деформации или асоциального поведения;
ОПК - 15	Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК- 15.2	Способность осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности.

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 – 3.6	на уровне знаний: - основных функций, методов и средств, применяемых в процессе командного управления, - фактологического материала, опыта и современных тенденций организации командной работы;

		на уровне умений: - определять групповые роли членов коллектива; -преодолевать сопротивление внешней среды; - определять социально-психологические особенности социальных групп
		на уровне навыков: - использование инструментов планирования времени; постановка целей и задач; - эффективное обучение; самомотивация.
	УК ОС – 13.2	*на уровне знаний:* - специфики работы психолога с сотрудниками правоохранительных органов, военными и другими специалистами; - набора методов психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности в сложных и условиях.
		на уровне умений: - воспроизводить основные положения психологической науки в решении профессиональных задач;
		на уровне навыков: - организации взаимодействия с сотрудниками правоохранительными органами; обоснования собственной профессиональной позиции в решении вопросов психологического сопровождения; - применения положений психологической теории в решении вопросов по организации психологического обеспечения служебной деятельности; оценки эффективности применяемых методов, направленных на предупреждение психических отклонений сотрудников и военнослужащих; - составления программ, направленных на предупреждение асоциального поведения, профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.
	УК ОС – 15.2	на уровне знаний: - знать функции управления; - организационные формы управления; - виды разделения кооперации труда; - сущность группы и неформальной организации; - условия формирования команды; - стадии становления команды; - факторы групповой сплоченности; - командные роли
		на уровне умений: - понимать, анализировать и обосновывать взаимосвязь основных понятий групповой работы; - определять цели, задачи, методы управления психологической совместимостью персонала; - определять условия формирования групповой сплоченности

		на уровне навыков: - управления и разрешения конфликтов в коллективе; - владения методами постановки целей; - демонстрировать навыки делегирования полномочий; - отличия сплоченных и несплоченных групп; - контроля за деятельностью членов команды;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Количество академических часов по очной форме обучения, выделенных на контактную работу с преподавателем 36 акад.часов (из них занятий лекционного типа 0 ч., практических занятий 36 акад.ч.) и 36 акад. ч. приходится на самостоятельную работу обучающихся.

Форма промежуточного контроля – зачёт.

Место дисциплины

Дисциплина Б1.О.39 «Психология кадрового менеджмента» изучается студентами очной формы обучения на 4 курсе в 8 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.О.09 Социология, Б1.О.19 Социальная психология, Б1.О.36 Психологическое обеспечение служебной деятельности в соответствии со схемой формирования компетенций.

3.Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	**Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента: теоретические основания и история становления. Введение в научное знание.**	**24**			**12**		**12**	
Тема1.1	Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки				6		6	Опрос 1 (устный/письменный)
Тема 1.2	Условия эффективного управления человеческими ресурсами				6		6	Опрос 2 (устный/письменный)
Раздел 2	**Психологический вектор работы с персоналом: кадровый менеджмент как научная база эффективного управления деятельностью**	**48**			**24**		**24**	
Тема 2.1	Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий				6		6	Опрос 3 (устный/письменный)
Тема 2.2	Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала				6		6	Опрос 4 (устный/письменный)
Тема 2.3	Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса.				6		6	Тестирование

Тема 2.4	Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.				6		6	Практические задания
Промежуточная аттестация								Зачёт
	Всего:	**72**			**36**		**36**	Ак.час
		2						З.е.
		54			**27**		**27**	Астр.час

Содержание дисциплины

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.

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

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 Клелланда. 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.О.39 «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.	Ответы на вопросы
Тема 1.2 Условия эффективного управления человеческими ресурсами.	Ответы 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.	Ответы на вопросы
Тема 2.2. Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала.	Ответы на вопросы
Тема 2.3. Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса.	Тестирование
Тема 2.4. Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.	Практические задания

4.1.2. Зачёт в 8 семестре проводится с применением следующих методов (средств): в виде устных ответов на вопросы зачёта.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

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 Клелланда 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 5.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК ОС – 3.6	Способность руководить работой команды, адекватно распределяя роли в рамках выполнения командной задачи с учетом психологических особенностей социальных групп и использовать социально – психологические аспекты управления в сфере профессиональной деятельности.
ОПК - 13	Способен осуществлять	ОПК – 13.2	Способен проводить

	психологическую профилактику отклонений в личностном развитии сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц, которые приводят к риску профессиональной деформации или асоциального поведения		психодиагностическую работу по выявлению состояний профессиональной деформации или асоциального поведения;
ОПК - 15	Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ОПК- 15.2	Способность осуществлять контроль и учет результатов служебной деятельности.

Таблица 6

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС - 3.6	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи собственную ролевую позицию	Знает и применяет социально – психологические аспекты управления работой команды, Адекватно распределяет роли в команде, Берет на себя ответственность за результат работы команды, Руководит работой команды в рамках выполнения командной задачи с учетом психологических особенностей коллектива
ПК – 13.2	Способен выявить состояние профессиональной деформации или асоциального поведения Способен давать оценку поведения человека с профессиональной деформацией или асоциальным поведением.	Демонстрирует знание различных форм профессиональной деформации или асоциального поведения. Называет признаки профессиональной деформации или асоциального поведения. Точно подбирает психодиагностические методики для выявления состояний профессиональной деформации или асоциального поведения
ПК – 15.2	Способен анализировать проблемные психологические ситуации, применять навыки в области осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности. Способен использовать методы контроля и учета результатов служебной деятельности. Способен самостоятельно определять методы контроля и учета результатов служебной деятельности. Способен применять	Оперирует специфическими профессиональными категориями, знает методы контроля и учета результатов служебной деятельности, использует их в профессиональной деятельности. Понимает специфику деятельности в области осуществлении контроля. Понимает значимость фактора самообладания в работе с должностными лицами и исполнителями.

	индивидуальный подход в работе по контролю и учету результатов служебной деятельности.	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы к зачёту 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.

Зачет по дисциплине выставляется по результатам выполнения всех заданий текущего контроля и результатов выполнения заданий текущего контроля

Оценка работы выставляется по двухбалльной шкале (зачет/незачет). Основанием для «зачета» служат критерии, положенные в основу шкалы оценивания.

В случае получения отметки «не зачтено» студенту назначается дополнительное время для повторной сдачи работы и устного собеседования по разделам и темам дисциплины, определениям базовых понятий курса и проектированием траектории собственного развития.

Шкала оценивания.

Таблица 7

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено	Компетенция, предусмотренная рабочей программой не сформирована. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном осмыслении личностных особенностей.
зачтено	Компетенция, предусмотренная рабочей программой дисциплины, сформирована на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни сформирована на высоком уровне. Способен к самостоятельному нестандартному решению практических задач. Формирует траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу) Достиг конкретных результатов в соответствии с принятой программой.

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.

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. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск : Южно-Уральский институт управления и экономики ; Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019 — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81492. (дата обращения: 13.01.2022). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

2. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Юрайт, 2021 — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — https://urait.ru/bcode/473678 (дата обращения: 13.01.2022). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019 – 349 с. – ISBN 978-5-4499-0064-7.–URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425 (дата обращения: 13.01.2022). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

4. 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.

5. 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. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 38.04.02 "Менеджмент" / М. И. Бухалков. - Москва : Инфра-М, 2019. - 190, [1] с. : ил., табл. - (Высшее образование - Магистратура). - Библиогр.: с. 185-189. - ISBN 978-5-16-010654-0.

2. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А. В. Карпов. - Москва : Гардарики, 2006. - 584 с.

3. 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. 6. Коробко, В. И. Теория управления : учеб. пособие для студентов вузов / В. И. Коробко. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 383 с.

4. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации : монография / Н. М. Кузьмина. - Москва : Инфра-М, 2019. - 167 с. : табл. - (Научная мысль. Менеджмент). - Библиогр.: с. 164-166 и в подстроч. примеч. - ISBN 978-5-16-010891-9.

5. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению бакалавриата "Менеджмент" / А. С. Лифшиц. - Москва : РИОР : Инфра-М, 2018. - 265 с. : табл. - (Высшее образование : Бакалавриат). - Библиогр.: с. 262-264. - ISBN 978-5-369-01711-1. - ISBN 978-5-16-013205-1.

6. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.02

"Менеджмент", 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление" (квалификация (степень) "магистр") / О. Л. Чуланова. - Москва : Инфра-М, 2018. - 356, [1] с. : ил., табл. - (Высшее образование - Магистратура) (Veni. Vidi. Vici). - На тит. л. и обл.: Электронно-библиотечная система znanium.com. - Библиогр.: с. 323-353 и в подстроч. примеч. - ISBN 978-5-16-012953-2.

7. 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.

8. Цветаев, В. М. Кадровый менеджмент : учеб. / В. М. Цветаев. - Москва : Проспект, 2004. - 160 с.

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. 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.

1. GOOGLESCHOLAR (GOOGLEАКАДЕМИЯ). URL: https://scholar.google.ru/
2. Архивы научных журналов NEICON. URL: http://archive.neicon.ru/xmlui/
3. Журнал «Социологические исследования» / Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». URL: http://ecsocman.hse.ru/socis/volumes.html
4. Исследовательский центр портала Superjob.ru: http://www.superjob.ru/research
5. Конституция Российской Федерации: http://www.constitution.ru/ 6. КонсультантПлюс - надёжная правовая поддержка [Электронный ресурс] : офиц. сайт / Компания «КонсультантПлюс». – Электрон. дан. – М., 1997 – 2012. – Режим доступа.: http://www.consultant.ru, свободный из локальной сети Сиб. ин-та управления РАНХиГС.
7. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/
8. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp
9. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru

6.6.Иные источники.

Иные источники не используются.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Лаборатория личностного и профессионального развития, комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера, музыкальный центр, видеокамера, DVD-проигрыватель, стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп, методические материалы (тесты, методики и т.п.), выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.