МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В.
«13» _____12_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **4**
Учебный план набора 2024 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	4 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	58	58	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	4	4	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	72	72	часов
		2	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Зачет	4	
Контрольные работы	4	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 13.12.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 81197

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Получение углубленных знаний, умений и навыков в области профессионального решения психологических проблем управления персоналом и социального развития организации.

1.2. Задачи дисциплины

1. Рассмотрение основных психологических школ и их вклада в управление персоналом.
2. Изучение социально-психологических характеристик коллектива, группы, команды.
3. Изучение характеристик социальной среды организации и подходов к управлению социальным развитием.
4. Формирование умений применять основы общей и социальной психологии для привлечения, удержания и развития персонала.
5. Формирование навыков применения методов психологии управления для совершенствования социальной среды организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.01.03.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):
Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 81197

ПК-3. Способен применять основы психологии и управления социальным развитием организации	ПК-3.1. Знает психологические аспекты управления персоналом, основные методы создания психологического климата, способствующего оптимизации деятельности и социальному развитию организации, методы организации деловых коммуникаций с учетом психологических особенностей сотрудников	Знает подходы различных психологических школ, используемые в управлении персоналом; инструменты воздействия на социально-психологический климат организации; параметры социальной среды организации; социально-психологические характеристики участников трудовых коллективов; психологические аспекты общения в процессе трудовой деятельности
	ПК-3.2. Умеет устанавливать взаимосвязи между стратегией организации и управлением персоналом, формировать психологические условия эффективного взаимодействия в коллективе, обеспечивать психологические условия реализации кадровой политики организации	Умеет определять цели социального развития организации в соответствии с её общей стратегией; задачи привлечения, удержания и развития персонала в соответствии со стратегией организации; применять инструменты воздействия на социально-психологический климат; использовать методы нематериальной мотивации персонала с учетом его психологических особенностей; корректировать кадровую политику в соответствии с изменением социальной среды
	ПК-3.3. Владеет методами диагностики персонала, методами влияния на индивида и команду, навыками психологического воздействия в процессе социального взаимодействия	Владеет навыками анализа социально-психологических характеристик работников, групп и команд; выбора способов воздействия на персонал с учетом его социально-психологических характеристик и конкретных ситуаций в процессе трудовой деятельности, формального и неформального общения; выбора адекватных методов совершенствования социальной среды организации

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		4 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	10	10
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	4	4
Контрольные работы	2	2

Согласована на портале № 81197

Самостоятельная работа обучающихся, всего	58	58
Подготовка к контрольной работе	28	28
Проработка лекционного материала	8	8
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	22	22
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость (в часах)	72	72
Общая трудоемкость (в з.е.)	2	2

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
4 семестр						
1 Организационный аспект управления персоналом	-	2	-	3	5	ПК-3
2 Основные подходы к управлению персоналом	-		-	3	3	ПК-3
3 Жизненные стадии и циклы организации	-		-	3	3	ПК-3
4 Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации	-		-	3	3	ПК-3
5 Кадровая политика	-		-	3	3	ПК-3
6 Методы формирования кадрового состава	1		1	5	7	ПК-3
7 Методы поддержания работоспособности персонала	-		-	4	4	ПК-3
8 Методы реформирования организации	-		-	4	4	ПК-3
9 Кадровое консультирование	1		1	6	8	ПК-3
10 Технологии оценки персонала	-		-	4	4	ПК-3
11 Конкурс как технология привлечения персонала	-		-	4	4	ПК-3
12 Технология внутрифирменного обучения	-		-	4	4	ПК-3
13 Технология кадровой психодиагностики	1		1	6	8	ПК-3
14 Технологии организационного лидерства	1		1	6	8	ПК-3
Итого за семестр	4	2	4	58	68	
Итого	4	2	4	58	68	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Согласована на портале № 81197

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
4 семестр				
1 Организационный аспект управления персоналом	Организация как имплицитная модель. Элементы внутренней среды организации. Метафоры организации. Требования к специалистам службы управления персоналом. Изменение роли HR-отдела	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
2 Основные подходы к управлению персоналом	Экономический подход. Органический подход. Гуманистический подход. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
3 Жизненные стадии и циклы организации	Жизненный цикл организации. Стадии и циклы развития	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
4 Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации	Стадии формирования организации. Стадия интенсивного роста. Стадия стабилизации. Стадия спада (ситуация кризиса).	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
5 Кадровая политика	Типы кадровой политики. Этапы проектирования кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики.	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
6 Методы формирования кадрового состава	Проектирование структуры организации. Планирование потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации в регионе. Анализ деятельности. Должностные инструкции. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Оценка кандидатов при приеме на работу. Адаптация персонала.	1	1	ПК-3
	Итого	1	1	
7 Методы поддержания работоспособности персонала	Повышение производительности и и нормирование труда. Оценка рабочих мест. Обеспечение качества труда. Оценка труда: уровни, походы методы. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования сбыта.	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
8 Методы реформирования организации	Процессы реорганизации. Организационно-кадровый аудит. Недирективные методы совращения персонала.	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
9 Кадровое консультирование	Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Инструментарий кадрового консультанта	1	1	ПК-3
	Итого	1	1	

Согласована на портале № 81197

10 Технологии оценки персонала	Компетентностный подход. Методы оценки персонала	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
11 Конкурс как технология привлечения персонала	Организация и проведения конкурса. Этапы конкурса.	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
12 Технология внутрифирменного обучения	Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности. Требования к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями	0	0	ПК-3
	Итого	-	-	
13 Технология кадровой психодиагностики	Этапы психологической диагностики. Основные понятия психодиагностики. Концепция личности как основа структуры теста. Требования к психодиагностическим методикам. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту.	1	1	ПК-3
	Итого	1	1	
14 Технологии организационного лидерства	Организационный аспект лидерства. Понятие лидерства. Типология лидерства. Управленческие роли в организации. Лидерское поведение руководителя в изменяющемся мире	1	1	ПК-3
	Итого	1	1	
Итого за семестр		4	4	
Итого		4	4	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
4 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-3
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Согласована на портале № 81197

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
4 семестр				
1 Организационный аспект управления персоналом	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	1	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	3		
2 Основные подходы к управлению персоналом	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	1	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	3		
3 Жизненные стадии и циклы организации	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	1	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	3		
4 Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	1	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	3		
5 Кадровая политика	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	1	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	3		
6 Методы формирования кадрового состава	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Проработка лекционного материала	2	ПК-3	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	1	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	5		

Согласована на портале № 81197

7 Методы поддержания работоспособности персонала	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	4		
8 Методы реформирования организации	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	4		
9 Кадровое консультирование	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Проработка лекционного материала	2	ПК-3	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	6		
10 Технологии оценки персонала	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	4		
11 Конкурс как технология привлечения персонала	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	4		
12 Технология внутрифирменного обучения	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	4		

Согласована на портале № 81197

13 Технология кадровой психодиагностики	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Проработка лекционного материала	2	ПК-3	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	6		
14 Технологии организационного лидерства	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-3	Контрольная работа
	Проработка лекционного материала	2	ПК-3	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-3	Зачёт, Тестирование
	Итого	6		
Итого за семестр		58		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		62		

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-3	+	+	+	+	Зачёт, Контрольная работа, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 390 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/535855.

7.2. Дополнительная литература

1. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е.И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е.И. Рогова. - Москва. - Издательство Юрайт, 2024.- 350 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-536223#page/1.

Согласована на портале № 81197

2. Селезнева, Е.В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е.В. Селезнева.- Москва : Издательство Юрайт, 2024.- 373 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-536247#page/1.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Бочанова, С.В. Психология в управлении персоналом: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / С.В. Бочанова, М.А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Бочанова, С.В. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: электронный курс / С.В. Бочанова. - Томск : ФДО ТУСУР, 2023. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Лаборатория

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;

Согласована на портале № 81197

- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)

Согласована на портале № 81197

1 Организационный аспект управления персоналом	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Основные подходы к управлению персоналом	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Жизненные стадии и циклы организации	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Кадровая политика	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Методы формирования кадрового состава	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Методы поддержания работоспособности персонала	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 81197

8 Методы реформирования организации	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
9 Кадровое консультирование	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
10 Технологии оценки персонала	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
11 Конкурс как технология привлечения персонала	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
12 Технология внутрифирменного обучения	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
13 Технология кадровой психодиагностики	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
14 Технологии организационного лидерства	ПК-3	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 81197

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.

Согласована на портале № 81197

5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Один из видов управленческих отношений, выделяемый в зависимости от положения по отношению друг к другу при реализации субъектами общей цели управления, — это реординация:
   1)вертикальные отношения «сверху вниз», выражающие подчинение одного участника процесса управления другому и обеспечивающие управляющее воздействие
   2)вертикальные отношения равноправных участников процесса управления, направленные на взаимное согласование действий
   3)горизонтальные отношения равноправных участников процесса управления, направленные на взаимное согласование действий
   4)вертикальные отношения «снизу вверх», выражающие обратную связь в процессе управления и обеспечивающие отклик на управляющие воздействия
2. Долговременное состояние, когда объект воспринимает необходимость подчиняться как вынужденную и внешне навязанную, плохо понимает мотивы подчинения и свой долг, можно рассматривать как следующий тип подчинения:
   1)равнодушное
   2)зависимое
   3)инициативное
   4)строптивое
3. Организационные отношения появляются в процессе реализации организационной функции управления и могут рассматриваться:
   1)как результат управленческих воздействий
   2)как средство достижения конечных целей
   3)как положение личности (или группы) в системе управленческих отношений
   4)как предпосылка управленческих воздействий
4. Социальная психика выполняет ряд важных функций. Механизм реализации функции социального контроля:
   1)аккумуляция и трансляция неформальных нормативных санкций, регулирующих поведение личности
   2)обеспечение разрядки агрессивных импульсов и негативного эмоционального возбуждения без нарушения общепринятых норм
   3)приведение индивидуального сознания в соответствие с принципами и нормами, господствующими в данной социальной группе
   4)обучение определенным образцам поведения и взаимное приспособление членов данной социальной группы друг к другу
5. Линейная организационная структура:
   1)построена по принципу распределения функций внутри организации и создания сквозных подструктур по управлению функциями
   2)организована строго иерархически и характеризуется единоначалием и строгим разделением зон ответственности
   3)построена на принципе двойного подчинения исполнителей: линейному руководителю (руководитель проекта) и функциональному руководителю (руководитель функционального подразделения)
   4)гибкая структура, способная изменяться (адаптироваться) к требованиям среды
6. В зависимости от отношения к нормам поведения и ценностям организации различают несколько типов индивидуального организационного поведения. Укажите характеристику типа «приспособленец»:
   1)человек не принимает нормы поведения, но разделяет ценности организации
   2)человек принимает нормы поведения и разделяет ценности организации

Согласована на портале № 81197

3)человек принимает нормы поведения, но не разделяет ценности организации
4)человек не принимает нормы поведения и не разделяет ценности организации

7. Отметьте случай проявления когнитивного компонента психологического климата малой группы.
   1)группа сохраняет общий эмоциональный настрой
   2)все участники группы понимают свои задачи одинаково хорошо
   3)участники группы конфликтуют из-за недопонимания общей групповой задачи
   4)участники группы принимают сложившиеся в ней отношения
8. В концепции организационной культуры Э. Шейна характерная особенность одного из уровней культуры состоит в том, что его просто наблюдать, но крайне сложно растолковать. Речь идет:
   1)о подсознательных представлениях
   2)о базовых представлениях
   3)о провозглашаемых ценностях
   4)об артефактах
9. Одним из основных критериев для выделения того или иного типа культуры является величина и характер их носителя. Личностная система норм, правил поведения и оценки поступков, формирующаяся в процессе онтогенеза и социализации человека — это:
   1)субкультура
   2)национальная культура
   3)общечеловеческая культура
   4)индивидуальная культура
10. Укажите назначение мотивирующей функции организационной культуры:
    1)побуждение членов организации к определенным действиям (либо, напротив, к бездействию)
    2)идентификация собственных целей работников с целями организации и организацией в целом через принятие ее норм и ценностей
    3)создание стимулов для повышения качества и продуктивности деятельности, активизации личностно-профессионального развития и достижения целей организации
    4)объединение членов организации в единое целое на основе принятия ими определенных ценностей

9.1.2. Перечень вопросов для зачета

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Психология изучает…
   1) каким образом внешнее воздействие становится регулятором деятельности человека
   2) общество, законы его функционирования, систему отношений, взаимодействие людей
   3) психические расстройства, методы их диагностики, профилактики и лечения
   4) отражение объективной действительности в идеальных образах
2. К теоретическим принципам психологии относится подход к психическим явлениям:
   1) оперативный
   2) коллективный
   3) ситуационный
   4) индивидуальный
3. Бихевиористы изучали…
   1) условия самореализации личности
   2) причины поведения человека
   3) подсознание человека
   4) конструкты человека
4. Влияние интеллектуальных или мыслительных процессов на поведение человека изучала…
   1) когнитивная психология
   2) гештальтпсихология
   3) бихевиоризм
   4) психоанализ
5. К теоретическим принципам психологии относится подход к психическим явлениям:

Согласована на портале № 81197

1) коллективный
2) генетический
3) стратегический
4) индивидуальный

6. Иррациональные проявления психики во фрейдизме называются…
   1) «Я» (Ego)
   2) «Оно» (ID)
   3) «Сверх Я» (Super Ego)
7. Выберите свойства личности в гуманистической психологии:
   1) ориентация на коллективизм, групповую работу
   2) значимость общественного мнения
   3) полипрофессионализм
   4) инновационность
8. Отметьте требования к психологическим тестам:
   1) валидность
   2) добровольность
   3) стандартизация
   4) индивидуальность заданий
9. Эмпатичность – это умение …
   1) сопереживать, улавливать настроение людей
   2) быстро устанавливать контакт с людьми
   3) переключаться, самовнушаемость
   4) внушать и убеждать
10. К составляющим эмоционального интеллекта относятся:
    1) самопознание
    2) акцентуация
    3) эмпатия
    4) харизма

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Одной из базовых личностных характеристик участников процесса управления, определяющих качество их деятельности, является:
   1)чувство долга
   2)самосовершенствование
   3)совесть
   4)доброжелательность
   5)ответственность
2. В каких ситуациях по достижению общей социально значимой цели обычно именно управленческая команда способна достичь высоких результатов?
   1)масштабных
   2)критических
   3)по взаимодействию с внешней средой организации
   4)нестандартных
3. Укажите вид коммуникации характерный для сплоченной управленческой группы:
   1)широкое использование внутри- и межгрупповой обратной связи; коммуникации в стиле «наша организация»
   2)обширная обратная связь; частые спонтанные неформальные коммуникации
   3)формальные совещания для сообщения о результатах работы группы; частые спонтанные неформальные коммуникации
   4)широкое использование внутри- и межгрупповой обратной связи; частые спонтанные неформальные коммуникации
   5)формальные совещания для сообщения о результатах работы группы; неформальные, спонтанные коммуникации сведены к минимуму
4. Укажите феномен, который, проявившись в работе управленческой команды, приводит к тому, что команда начинает принимать ошибочные, а иногда и абсурдные решения?
   1)эффект принадлежности группе
   2)феномен группового мышления

Согласована на портале № 81197

3)эффект групповой идентификации
4)сверхаддитивный эффект

5. Одной из базовых личностных характеристик участников процесса управления, определяющих качество их деятельности, является:
1)доброжелательность
2)ответственность
3)чувство долга
4)самосовершенствование
5)совесть

6. Укажите назначение аксиологической функции организационной культуры:
1)продуцирование, внедрение и закрепление в организации определенных ценностей
2)реализация норм, предписывающих стремление к достижению целей организации
3)определение вектора дальнейшего развития организации и создание картины ее будущего должного состояния
4)формулировка целей организации (отдельных ее подразделений, направлений и т.д.) и доведение их до всех сотрудников (до каждого работника)

7. Отметьте случай проявления когнитивного компонента психологического климата малой группы.
1)группа сохраняет общий эмоциональный настрой
2)все участники группы понимают свои задачи одинаково хорошо
3)участники группы конфликтуют из-за недопонимания общей групповой задачи
4)участники группы принимают сложившиеся в ней отношения

8. Что можно оценить с помощью обратной связи?
1)интеллектуальные способности объекта воздействия
2)результат воздействия
3)внешнюю среду объекта воздействия
4)цель и средства воздействия

9. Книга «Принципы научного менеджмента» Ф. У. Тейлора:
1)вывела принцип необходимого разнообразия
2)вывела управление на уровень самостоятельной области научных исследований
3)содержала модель управления технической системой
4)ввела понятие управляющей системы

10. Выделяют два блока показателей эффективности деятельности организации (объективные и субъективные). В блок субъективных показателей не входят:
1)удовлетворенность трудовой деятельностью
2)доходность
3)трудовая активность членов организации
4)экологичность
5)сработанность

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании

Согласована на портале № 81197

изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

– в печатной форме;

– в печатной форме с увеличенным шрифтом;

– в форме электронного документа;

– методом чтения ассистентом задания вслух;

– предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге;

– набор ответов на компьютере;

– набор ответов с использованием услуг ассистента;

– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;

Согласована на портале № 81197

– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 81197

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «23» 11 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	С.В. Бочанова	Разработано, 5aa11b86-761b-4c0a-8299-5c6566ddeb9d

Согласована на портале № 81197