

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

## 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
<b>Универсальные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		

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
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	10	10
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	4	4
Контрольные работы	2	2

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

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
<b>4 семестр</b>				
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	

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
<b>4 семестр</b>			
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

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>4 семестр</b>				
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		

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		

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>.

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;

- 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)
------------------------------------	-------------------------	----------------	--------------------------

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

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

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 <b>ориентирования</b> , 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 <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> 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.

5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> 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) строптивное
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

- 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:

- 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 устанавливая 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

- 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

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;

– 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.

## 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
---	---------------	--