

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра психологии развития**

Авторы-составители: **Попова Татьяна Ананьевна**

Рабочая программа дисциплины

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Код УМК 83394

Утверждено  
Протокол №11  
от «29» июня 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Психология управления персоналом

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « С.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Специальность: **37.05.01** Клиническая психология

специализация Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Психология управления персоналом** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**37.05.01** Клиническая психология (специализация : Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях)

**ПК.18** способность организовывать и проводить учебные занятия в различных формах (лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа студентов, консультирование), разрабатывать критерии оценки результатов обучения

**ПК.24** способность к самоменеджменту в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе

**ПК.25** способность применять основные методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	37.05.01 Клиническая психология (направленность: Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	11
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	4
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	144
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	56
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Проведение лабораторных работ, занятий по иностранному языку</b>	0
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	88
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Экзамен (11 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Психология управления персоналом. Первый семестр**

Особенность данного курса заключается в его междисциплинарном и интегративном характере. Концептуальные идеи курса полностью вписываются в парадигму современного высшего образования, основанную на принципах фундаментальности, целостности и междисциплинарности. В ходе изучения курса изучаются основные концепции и психологические аспекты управления персоналом, теоретические основы психологии управления персоналом, сущность профессиональной деятельности психолога, направленная на поиск, отбор персонала и вхождение в организацию, мотивирование и стимулирование персонала, кадровый аудит, управление взаимодействием и отношениями. Изучаются практические аспекты психологии управления персоналом, методическое обеспечение кадрового менеджмента, особое внимание уделяется технологиям управления персоналом на разных стадиях развития организации

#### **1. Теоретические основы психологии управления персоналом**

Базовые понятия – «организация», «управление», «человеческие ресурсы», «персонал», «система управления персоналом». Теория управления и роль человека в организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Философия и концепция управления персоналом. Изменения в системе управления человеческими ресурсами и модели кадрового менеджмента. Концепции «использования трудовых ресурсов», «управления персоналом», «управления человеческими ресурсами», «управления человеком». Гуманитарная парадигма в управлении человеческими ресурсами. Традиционное управление кадрами и управление человеческими ресурсами. Изменение функций управления человеческими ресурсами в постиндустриальном обществе. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.

#### **2. Сущность профессиональной деятельности по управлению персоналом**

Основные подходы к изучению управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, анализ с позиций теории деятельности, ролевой подход, дименсиональный анализ, Нормативный функциональный анализ). Основные функции управления: целеполагания; функция планирования; функция организации взаимодействия; функция мотивации; функция контроля. Особенности функции принятия решений.

#### **3. Основные концепции и психологические аспекты управления персоналом**

Доктрина научного управления, или научной организации труда (Ф.У. Тейлор, М. Фоллет, Г. Эмерсон). Доктрина человеческих отношений (Э. Мейо, Д. Мак-Грегор, Ф. Херцберг, А.П. Слоун). Модели и особенности кадрового менеджмента (менеджер по персоналу – как попечитель, как специалист по трудовым договорам, и как архитектор кадрового потенциала) по Г. Хьюмену и Б.Мейсону.

Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами и их различия. Два подхода в управлении человеческими ресурсами: рационалистический и гуманистический. Концепция «человеческого капитала»: теория человеческого капитала (Теодор Шульц, Гэри Беккер); концепция «Анализ человеческих ресурсов» (Эрик Флэмхольц); модели измерения индивидуальной стоимости работника (модель условной и реализуемой стоимостей и стохастическая позиционная модель).

#### **4. Практические аспекты психологии управления персоналом**

Идеология команды и психология команды как совокупность социально-психологических особенностей, проявляющихся в ходе ее создания и развития, на основе взаимодействия членов команды, форм, и способов взаимного удовлетворения потребностей. Планирование общей деятельности, организация обмена информацией, налаживание взаимопонимания, выработка совместных действий. Формирование морально-психологического климата, совместного опыта, общественного мнения, а решение вопросов лидерства, понимания природы внутригрупповых

конфликтов.

Современные концепции лидерства. Рациональное и эмоциональное лидерство. Эмоциональный интеллект и его роль в обеспечении эффективного руководства и решении бизнес-задач. Ролевые теории командообразования. Этапы формирования управленческой команды. Типология стрессов в организации (эмоциональный, коммуникативный, информационный). Стресс и дистресс: особенности перехода. Синдром эмоционального выгорания: определение и составляющие. Этапы демотивации персонала организации (шестишаговая модель М. Майера). Профилактика эмоционального выгорания и предотвращение демотивации персонала.

Психология принятия решений. Виды принятия решений: принятие личных решений, принятие групповых решений. Механизм принятия групповых решений. Формы принятия групповых решений: групповая дискуссия; совещание; ситуационно–ролевые и деловые игры. Социально–психологические феномены процесса группового принятия решений.

### **5. Поиск, отбор персонала и вхождение в организацию (адаптация, введение в должность)**

Понятие и структура кадрового планирования. Определение потребности в персонале организации. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Отбор как кадровая технология. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора и способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование, психодиагностика профессионально-важных качеств личности. Трудовая адаптация персонала: понятие, структура, этапы, виды и особенности трудовой адаптации. Сущность социализации персонала. Основы организации труда персонала. Правовые аспекты адаптации. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов.

### **6. Оценка деятельности и развития персонала (обучение, построение карьеры, кадровый резерв )**

Профессионализм и компетентность как цели развития. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности. Понятие карьеры, ее типы и виды. Мотивация карьеры. Планирование трудовой карьеры работника. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры.

Виды, критерии, функции и цели кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Методы практической подготовки кадрового резерва. Кадровая политика организации. Составляющие кадровой политики. Виды кадровой политики. Открытая и закрытая кадровая политика. Уровни кадровой политики. Принципы кадровой политики: справедливость, осознанность, последовательность, дифференцированность. Содержание и задачи кадровой политики, основные направления. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия. Факторы кадровой политики. Кадровая политика в условиях нововведений. Оценка выбора кадровой политики. Реализация кадровой политики на практике.

### **7. Организация (проектирование) работы. Мотивирование и стимулирование персонала** стимулирование персонала (4 часа)

Мотивация как функция и технология управления персоналом: понятие, сущность, значение. Истоки активности человека в трудовой деятельности.

Сущность мотивации труда. Различие между мотивированием и стимулированием труда.

Содержательные и процессуальные теории мотивации и их применение в практике. Система стимулирования труда в организации. Разрешение мотивационных конфликтов в организации. Факторы принятия управленческих решений по стимулированию персонала. Факторы удовлетворенности работой. Внешняя и внутренняя мотивация. Управление мотивацией. Мотивационный климат в организации. Мотивация как функция и технология управления персоналом: понятие, сущность, значение. Истоки активности человека в трудовой деятельности. Различие между мотивированием и стимулированием труда. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их применение в практике. Система стимулирования труда в организации. Разрешение мотивационных конфликтов в организации. Факторы принятия управленческих решений по стимулированию персонала. удовлетворенности работой. Внешняя и внутренняя мотивация. Управление мотивацией. Мотивационный климат в организации. Теории содержания мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу (физиологические потребности; безопасность; принадлежность, причастность; признание и самоутверждение; самовыражение). Теория ERG Альдерфера К. (потребности существования; потребности связи; потребности роста). Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда (потребности достижения; потребности соучастия; потребности властвования). Теория двух факторов Герцберга (мотивирующие и факторы здоровья). Теории процесса мотивации: Теория ожидания В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер (усилие, исполнение, результат)

#### **8. Управление отношениями, конфликтами и взаимодействием**

Типология конфликтов. Конструктивный и деструктивный конфликт. Роль конфликта в управлении персоналом организации. Методы диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации. Анализ целесообразности применения различных стратегий разрешения конфликта в деятельности менеджера. Управление конфликтами как управление равными людьми с позиции их социального статуса или должности, их взаимных требований, претензий и притязаний. Управление конфликтом как управление на основе интересов, которые должны быть правильно поняты для открытия возможности успешного разрешения конфликта. Управление конфликтом как процесс, где происходит осознание его наличия, определение его природы и использование соответствующих методов с целью рассеивания существующей эмоциональной энергии и определения возможности для конфликтующих сторон понять и решить собственные различия противоборства, непременно определить условия соглашения, которое устроит обе враждующие стороны. Минимизация ущерба и издержек разрушающего последствия вражды. Поиска конструктивных методов разрешения конфликта в организации.

#### **9. Аудит человеческих ресурсов (кадровый аудит)**

Организация проведения аттестации персонала. Деловая оценка персонала. Анализ и описание работы и рабочего места. Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Методы деловой оценки персонала. Современные технологии деловой оценки персонала: экспертный опрос, технология «360 градусов», Ассесмент-центр. Аудит персонала. Понятие корпоративной культуры. Структурные элементы корпоративной культуры. Роль и значение корпоративной культуры в организации. Индикаторы корпоративной культуры. Психологические типы организаций и типология корпоративных культур. Понятие и значение социально-психологического климата в коллективе организации. Измерение и оценка корпоративной культуры. Фирменный стиль организации и психология его влияния на сотрудников. Этапы управления развитием корпоративной культуры. Внутренний PR. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации (оценка потребности в обучении, цели обучения по В. Бартцу и Х. Шайблу, типы обучения формы и методы обучения, оценка затрат и эффективности обучения). Экспертный и процессуальный подход к внутрифирменному обучению. Оценка результативности обучения.

## **10. Исследование и оценка эффективности управления персоналом**

Функции оценки персонала; методы оценки персонала (тесты на профпригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью, ассесмент–центр), ассесмент–центр – как современный метод психолого–управленческой оценки; виды представлений результатов диагностики (расчет баллов по критериям оценки, результаты ранжирования, результаты категоризации, содержательное описание). Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации.

Конкурс как привлечение персонала. Определение и функции конкурса. Парадигмы конкурса: выборы, подбор, отбор. Этапы конкурса. Технология построения конкурсных процедур. Особенности методического инструментария подготовительного, основного и заключительного этапов конкурсной процедуры. Достоинства и недостатки конкурсных процедур при приеме на работу.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

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

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Мехтиханова, Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 195 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13047-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/448846>
2. Иванова, Е. М. Психологическая системная профессиография : монография / Е. М. Иванова. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-4486-0827-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/88194>
3. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01928-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/452448>
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/432057>
5. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>
6. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/432990>
7. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432963>
8. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с. — ISBN 978-5-4486-0472-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/79699>
9. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Москва : Дашков и К, 2018. — 288 с. — ISBN 978-5-394-02375-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85634.html>
10. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS :

[сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/81838>

11. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-394-01758-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

12. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 299 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/438201>

13. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

14. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/88379>

#### **Дополнительная:**

1. Ипатов, А. В. Психологическая профилактика деструкций в помогающих профессиях : учебное пособие / А. В. Ипатов, Т. Р. Шишигина. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 144 с. — ISBN 978-5-905916-80-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/31699>

2. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала. учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «Управление персоналом» : в 2 ч. Ч. 1/Т. В. Алферова ; М-во науки и высш. образования РФ, Перм. гос. нац. исслед. ун-т.-Пермь:ПГНИУ, 2020, ISBN 978-5-7944-3473-6.-129 <https://elis.psu.ru/node/616457>

3. Решетникова К. В. Конфликты в системе управления: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»/Решетникова К. В..-Москва:ЮНИТИ-ДАНА,2013, ISBN 978-5-238-02393-9.-175. <http://www.iprbookshop.ru/20965>

4. Докашенко, Л. В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» : методические указания / Л. В. Докашенко. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 50 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/33623>

5. Алексеев О. А. Конфликтология и управление: Учебное пособие/Алексеев О. А..-Саратов:Ай Пи Эр Медиа,2015, ISBN 978-5-905916-94-6.-238. <http://www.iprbookshop.ru/33853>

6. Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е

изд. / С. В. Василенко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 105 с. — ISBN 978-5-394-01662-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].  
<http://www.iprbookshop.ru/5971>

7. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].  
<http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

8. Психология управления. учебное пособие в 2-х ч./Уральская государственная юридическая академия; ред. А. Н. Митин. Ч. 1. Теоретические основы, личность в управленческих взаимодействиях. - Екатеринбург:Издательский дом УрГЮА,2005.-148

## 9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

[http://yandex.ru/clck/jsredir?bu=f0o237&from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&text=2202.t09M1N\\_1nQEaOjG2dWBLed03r0RvR85OZ8XKr5n8AZ-s79kBw5T8zIRpy-Z8cLA-jUq-Di2zLORR8xjVmnOqz0a04AesaylQ6L2WaMIL3wovjdB97dZ7sOKxy3MsDrAqcXBxb3FocHVldm1h](http://yandex.ru/clck/jsredir?bu=f0o237&from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&text=2202.t09M1N_1nQEaOjG2dWBLed03r0RvR85OZ8XKr5n8AZ-s79kBw5T8zIRpy-Z8cLA-jUq-Di2zLORR8xjVmnOqz0a04AesaylQ6L2WaMIL3wovjdB97dZ7sOKxy3MsDrAqcXBxb3FocHVldm1h)

Лекции по психологии управления

<https://ur-consul.ru/Bibli/Konspyekt-lyektsiyi-po-kursu-Upravlyeniye-pyersonalom.html> Конспект лекций по психологии управления персоналом

[http://berezaklim.ru/u4eb\\_rabota/metodika/texno/texno11/3\\_1.html](http://berezaklim.ru/u4eb_rabota/metodika/texno/texno11/3_1.html) Сущность профессиональной деятельности

[https://docviewer.yandex.ru/view/0/?\\*=KyZgTh9olE2TRMw88N3Z1C2wJdF7InVybcI6Imh0dHBzOi8vd3d3LmhZS5ydS9kYXRhLzIwMTMvMTIvMTkvMTM0MDAzODc1Ny85NzgtNS05OTE2LTMzMDItNC5wZGYiLCJ0aXRzZSI6Ijk3OC01LTk5MTYtMzMwMi00LnBkZiIsIm5vaWZyYW11Ijp0cnVILCJ1aWQiOi](https://docviewer.yandex.ru/view/0/?*=KyZgTh9olE2TRMw88N3Z1C2wJdF7InVybcI6Imh0dHBzOi8vd3d3LmhZS5ydS9kYXRhLzIwMTMvMTIvMTkvMTM0MDAzODc1Ny85NzgtNS05OTE2LTMzMDItNC5wZGYiLCJ0aXRzZSI6Ijk3OC01LTk5MTYtMzMwMi00LnBkZiIsIm5vaWZyYW11Ijp0cnVILCJ1aWQiOi) Основные концепции психологии управления персоналом

[https://texts.news/psihologiya-upravleniya\\_1431/psihologicheskie-kontseptsii-upravleniya-85048.html](https://texts.news/psihologiya-upravleniya_1431/psihologicheskie-kontseptsii-upravleniya-85048.html) Психологические концепции управления персоналом

<https://elib.belstu.by/bitstream/123456789/14125/1/lekci-psihologiya-upravleniya.pdf> практические аспекты психологии управления

[https://studopedia.ru/7\\_164865\\_nabor-otbor-i-adaptatsiya-personala.html](https://studopedia.ru/7_164865_nabor-otbor-i-adaptatsiya-personala.html) Подбор и адаптация персонала

[https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=1&\\*=TthQ6BFMqSvVZnTs6La8%2Bq895Gd7InVybcI6Imh0dHA6Ly9lbGFyLnVyZnUucnUvYml0c3RyZWZtLzEwOTk1LzQwNjI5LzEvOTc4LTU0Nzk5Ni0xNzgzLThfMjAxNi5wZGYiLCJ0aXRzZSI6Ijk3OC01LTc5OTYtMTc4Ni04XzIwMTYucGRmlwiBm9pZnJhb](https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=1&*=TthQ6BFMqSvVZnTs6La8%2Bq895Gd7InVybcI6Imh0dHA6Ly9lbGFyLnVyZnUucnUvYml0c3RyZWZtLzEwOTk1LzQwNjI5LzEvOTc4LTU0Nzk5Ni0xNzgzLThfMjAxNi5wZGYiLCJ0aXRzZSI6Ijk3OC01LTc5OTYtMTc4Ni04XzIwMTYucGRmlwiBm9pZnJhb) Оценка деятельности персонала в организации

<https://yandex.ru/video/preview?filmId=5974415807731530527&text=%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%20%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%83%D0%BB%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2> Мотивирование и стимулирование персонала

<https://yandex.ru/video/preview/?filmId=15075866026983997977&text=18+%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82%D0%B0%D0%BC%D0%B8+%D0%B2+%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8> Управление конфликтами

<https://onlineadvice.ru/4604-kadrovyy-audit.html> Кадровый аудит

[https://yandex.ru/video/preview?\\_id=1580127781955&filmId=13588744763335457985&p=1&text=%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82+%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85+%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2](https://yandex.ru/video/preview?_id=1580127781955&filmId=13588744763335457985&p=1&text=%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82+%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85+%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2) Аудит человеческих ресурсов

## 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Психология управления персоналом** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий)
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта)

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
- 2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
- 3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.
- 4) Программа просмотра интернет контента (браузер)

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Психология управления персоналом**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и  
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.24</b> способность к самоменеджменту в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе</p>	<p>Знать методы самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организацию коллегиальных отношений в профессиональном сообществе; методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования; методы руководства. уметь: проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования Владеть приемами самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организацией рабочего места, тайм-менеджмента, организацией коллегиальных отношений в профессиональном сообществе; уметь применять основные методы руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Студент не знает: 1) методы самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе 2) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования; 3) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений) не умеет: 1) применять основные методы руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений; 2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования не владеет: 1) приемами самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе; 2) методами руководства (постановки и</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений; владеть методами психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования; приёмами самоменеджмента в профессиональной деятельности.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Студент знает отдельные: 1) методы самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе 2) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования; 3) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений) не умеет: 1) применять основные методы руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений; 2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования не владеет: 1) приёмами самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе; 2) методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Студент знает все:</p> <p>1) методы самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе</p> <p>2) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования;</p> <p>3) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</p> <p>в большинстве ситуаций умеет:</p> <p>1) применять основные методы руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений;</p> <p>2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>частично владеет:</p> <p>1) приёмами самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе;</p> <p>2) методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Студент полностью знает и успешно владеет::</p> <p>1) методы самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе.</p> <p>2) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования;</p> <p>3) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</p> <p>умеет:</p> <p>1) применять основные методы руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений;</p> <p>2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>владеет:</p> <p>1) приёмами самоменеджмента в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегиальных отношений в профессиональном сообществе;</p> <p>2) методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p align="center"><b>Отлично</b></p> <p>исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p>
<p><b>ПК.18</b> способность организовывать и проводить учебные занятия в различных формах (лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа студентов, консультирование), разрабатывать критерии оценки результатов обучения</p>	<p>Знать: формы проведения учебных занятий (лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа , консультирование), Уметь: разрабатывать критерии оценки результатов обучения, в том числе эффективного обучения профессионалов Владеть: приемами и способами психологического консультирования, технологиями управления человеческими ресурсами и командообразования, разработкой профессионально-квалификационных требований</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Студент не знает: основных форм организации учебных занятий, приемы и способы самостоятельной работы в процессе обучения персонала организации,, не знает фондов оценочных средств, способов мотивации на самостоятельную работу сотрудников. Не умеет мотивировать и организовать самостоятельную работу персонала, не умеет разрабатывать критерии оценки результатов обучения и эффективность деятельности профессионала, Не владеет: приемами и способами психологического консультирования, технологиями управления человеческими ресурсами и командообразования.</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Студент знает: некоторые формы организации учебных занятий, приемы и способы самостоятельной работы в процессе обучения персонала организации, частично знает способы мотивации на самостоятельную работу сотрудников. Умеет мотивировать и организовать самостоятельную работу персонала, но не умеет разрабатывать критерии оценки результатов обучения и эффективность деятельности профессионала, Владеет: Некоторыми приемами и способами психологического консультирования, технологиями управления человеческими ресурсами и командообразования.</p> <p align="center"><b>Хорошо</b></p> <p>Студент знает: формы организации</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>учебных занятий, приемы и способы самостоятельной работы в процессе обучения персонала организации, знает способы мотивации на самостоятельную работу сотрудников.  Умеет мотивировать и организовать самостоятельную работу персонала, иногда допускает ошибки при разработке критериев оценки результатов обучения и эффективности деятельности профессионала.  Владеет:  приемами и способами психологического консультирования, технологиями управления человеческими ресурсами и командообразования.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Студент полностью знает: формы организации учебных занятий, приемы и способы самостоятельной работы в процессе обучения персонала организации, знает способы мотивации на самостоятельную работу сотрудников.  Умеет мотивировать и организовать самостоятельную работу персонала, организовывать и проводить учебные занятия в различных формах (лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа, консультирование сотрудников), умеет разрабатывать критерии оценки результатов обучения и эффективности деятельности профессионала.  Владеет:  Различными приемами и способами психологического консультирования, технологиями управления человеческими ресурсами и командообразования, владеет разработкой профессионально-квалификационных требований.</p>
ПК.25 способность применять	Знать основные методы руководства: постановки задач,	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Студент не знает:</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>основные методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</p>	<p>делегирования контроля, индивидуального и группового принятия решений  Уметь применять методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)  Владеть психологической диагностикой, разработкой и реализацией программ оптимизации жизнедеятельности организации (с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>1) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования;  2) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)  Не умеет:  1) применять основные методы руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений;  2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования  Не владеет:  методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Удовлетворительно  Студент знает отдельные:  1) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования;  2) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)  не умеет:  1) применять основные методы руководства и постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>месте, индивидуального и группового принятия решений;  2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования  частично владеет:  методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Студент знает все:  1) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования;  2) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)  В большинстве ситуаций умеет:  1) применять основные методы руководства и постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений;  2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования  частично владеет:  1) методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Студент полностью знает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методы психологической диагностики организаций с целью выявления трудностей их функционирования;</li> <li>2) методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</li> </ol> <p>умеет:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) применять основные методы руководства и постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений;</li> <li>2) проводить психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</li> </ol> <p>владеет:</p> <p>методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Экзамен

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	1. Теоретические основы психологии управления персоналом <b>Входное тестирование</b>	Понятие больших и малых социальных групп. Динамические процессы в малой группе. Лидерство и руководство. Психологический климат в социальной группе. Социальное взаимодействие. Конфликт, сотрудничество, кооперация, конкуренция.
<b>ПК.25</b> способность применять основные методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)	2. Сущность профессиональной деятельности по управлению персоналом <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает управленческие действия, относящиеся к функциям менеджмента персонала, особенности кадровой политики, функции управления персоналом, методы оценки персонала, показатели эффективности, теории управления. Умеет определять квалификацию специалиста, уровень знаний, отзыв о его способностях, деловых и иных качествах, применять различные принципы управления для эффективной деятельности сотрудников. Владеет технологиями тайм-менеджмента и стресс – менеджмента, а также технологиями, направленными на обучение, развитие и разработку критериев оценки результатов деятельности сотрудников.

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.18</b>  способность организовывать и проводить учебные занятия в различных формах (лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа студентов, консультирование), разрабатывать критерии оценки результатов обучения</p>	<p>6. Оценка деятельности и развития персонала (обучение, постороение карьеры, кадровый резерв )  <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знать сущность мотивации труда. Знать различие между мотивированием и стимулированием труда. Знать содержательные и процессуальные теории мотивации и их применение в практике, классические теории мотивации, цели стимулирования персонала, виды стимулирования труда в организации. Знать: основные стратегии и тактики самоменеджмента в профессиональной деятельности психолога, условия создания безопасной и продуктивной рабочей среды, приемы и способы самоорганизации, планирования собственной деятельности, основы тайм-менеджмента и стресс-менеджмента, знать приемы и способы ассесмента, отбора и подбора сотрудников, руководства и управления командой. Уметь: осуществлять отбор и подбор сотрудников, оценивать эффективность деятельности профессионала, осуществлять профессиональный ассесмент, психологическое профессиональное и карьерное консультирование, умеет создавать благоприятный психологический климат в коллективе сотрудников. Владеть: технологиями управления человеческими ресурсами, технологиями командообразования, технологиями развития кадрового потенциала организации.</p> <p>Уметь: применять концепцию партисипативного управления (самостоятельность работников в принятии решений; привлечение к</p>

<b>Компетенция</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
		<p>принятию решений руководством; право контроля качества; принятие участия в рационализаторской деятельности; право на формирование рабочих групп).</p> <p>Владеть: навыками разрешения мотивационных конфликтов в организации, навыками принятия управленческих решений по стимулированию персонала. Владеть навыками управления мотивацией, навыками создания мотивационного климата в организации.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.24</b>  способность к самоменеджменту в профессиональной деятельности в целях создания здоровой, безопасной, продуктивной рабочей среды: организация рабочего места, тайм-менеджмент, организация коллегияльных отношений в профессиональном сообществе</p> <p><b>ПК.25</b>  способность применять основные методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)</p>	<p>9. Аудит человеческих ресурсов (кадровый аудит)</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знание основных стратегий и тактик самоменеджмента в профессиональной деятельности психолога, условий создания безопасной и продуктивной рабочей среды, приемов и способов самоорганизации, планирования собственной деятельности, основ тайм-менеджмента и стресс-менеджмента, знание приемов и способов ассесмента, отбора и подбора сотрудников, руководства и управления командой. Умение осуществлять отбор и подбор сотрудников, оценивать эффективность деятельности профессионала, осуществлять профессиональный ассесмент, умение создавать благоприятный психологический климат в коллективе сотрудников. Владение технологиями управления человеческими ресурсами, технологиями командообразования, технологиями развития кадрового потенциала организации. 1) Знание основных методов руководства: постановки задач, делегирования контроля, индивидуального и группового принятия решений 2) Умение применять методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений) 3) Владение психологической диагностикой, разработкой и реализацией программ оптимизации жизнедеятельности организации (с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога)</p>

**Спецификация мероприятий текущего контроля**

## 1. Теоретические основы психологии управления персоналом

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
19 и более правильных ответов (Тест из 30 вопросов, 1 правильный ответ равен 0,7 баллов)	13
18 и менее правильных ответов (Тест из 30 вопросов, 1 правильный ответ равен 0,7 баллов)	12

## 2. Сущность профессиональной деятельности по управлению персоналом

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Тест из 30 вопросов, 1 правильный ответ равен 1 балл	30

## 6. Оценка деятельности и развития персонала (обучение, построение карьеры, кадровый резерв )

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Умение применять концепцию партисипативного управления (самостоятельность работников в принятии решений; привлечение к принятию решений руководством; право контроля качества; принятие участия в рационализаторской деятельности; право на формирование рабочих групп).	10
Знание основных методов руководства: постановки задач, делегирования контроля, индивидуального и группового принятия решений. Умение применять методы руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений)3) Владеть психологической диагностикой, разработкой и реализацией программ оптимизации жизнедеятельности организации (с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога) Знание форм проведения учебных занятий (лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа, консультирование). Умение: разрабатывать критерии оценки результатов обучения, в том числе эффективного обучения профессионалов Владение приемами и способами психологического консультирования, технологиями управления человеческими ресурсами и командообразования, разработкой профессионально-квалификационных требований	10
Знание сущности мотивации труда. Знание различия между мотивированием и	7

стимулированием труда. Знание содержательных и процессуальных теории мотивации и их применение в практике, классических теории мотивации, целей стимулирования персонала, видов стимулирования труда в организации.	
Владение навыками управления мотивацией, навыками создания мотивационного климата в организации.	3

### 9. Аудит человеческих ресурсов (кадровый аудит)

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Владеет приемами и способами оценки деятельности и развития персонала, методами разрешения производственных и межличностных конфликтов, методами управления конфликтами, способами кадрового аудита и ассесмента.	17
Владеет технологиями управления человеческими ресурсами, технологиями развития кадрового потенциала организации (командообразования), методами руководства (постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений, методами и приемами организационно-кадрового аудита.	10
Умеет осуществлять отбор и подбор сотрудников, оценивать эффективность деятельности профессионала, осуществлять профессиональный ассесмент, психологическое профессиональное и карьерное консультирование, умеет создавать благоприятный психологический климат в коллективе сотрудников.	7
Знает приемы и способы ассесмента, отбора и подбора сотрудников, руководства и управления командой. Знать особенности создания безопасной и продуктивной рабочей среды. Уметь исследовать и оценивать деятельность развития персонала, эффективность обучения и построения карьеры.	6