

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра общей и клинической психологии

**Авторы-составители: Корниенко Дмитрий Сергеевич
Бергфельд Александра Юрьевна
Мерзляков Дмитрий Евгеньевич**

Рабочая программа дисциплины
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА
Код УМК 91264

Утверждено
Протокол №9
от «15» апреля 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Психология кадрового менеджмента

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Специальность: **37.05.02** Психология служебной деятельности

направленность Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Психология кадрового менеджмента** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

37.05.02 Психология служебной деятельности (направленность : Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях)

ОПК.11 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Индикаторы

ОПК.11.1 Проводит мониторинг взаимоотношений в служебном коллективе, определяет состояние социально-психологического климата в группе

ОПК.11.2 Применяет психотехники, направленные на создание и поддержание психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

ОПК.17 Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов

Индикаторы

ОПК.17.1 Руководит служебной деятельностью исполнителей, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров

ОПК.17.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности

ОПК.6 Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности

Индикаторы

ОПК.6.1 Анализирует, оценивает и прогнозирует психологические условия профессиональной деятельности служащих (персонала), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач

ОПК.6.2 Определяет критерии оценки и психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности

4. Объем и содержание дисциплины

| | |
|---|---|
| Направления подготовки | 37.05.02 Психология служебной деятельности (направленность: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях) |
| форма обучения | очная |
| №№ триместров, выделенных для изучения дисциплины | 10 |
| Объем дисциплины (з.е.) | 4 |
| Объем дисциплины (ак.час.) | 144 |
| Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе: | 56 |
| Проведение лекционных занятий | 28 |
| Проведение практических занятий, семинаров | 28 |
| Самостоятельная работа (ак.час.) | 88 |
| Формы текущего контроля | Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2) |
| Формы промежуточной аттестации | Экзамен (10 триместр) |

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Подбор и оценка персонала как деятельность кадровой службы.

Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины.

Основные понятия: организация, управление, основные управленческие функции.

Персонал как объект управления. Междисциплинарный характер исследования человеческого фактора в организации.

Парадоксы и противоречия управления человеческими ресурсами.

Деятельность кадровой службы. Функция службы персонала.

Понятие управления персоналом.

Функции управления персоналом.

Понятие и свойства персонала, как объекта управления.

Функции кадровой службы.

Процесс подбора персонала. Алгоритм проведения процедуры подбора.

Способы привлечения персонала. Отбор персонала. Оценка должности.

Методы оценки кандидатов: психологическое тестирование, профессиональное тестирование, интервью.

Подготовка к интервью. Типы ведения интервью. Формы интервью.

Подготовка вопросов для проведения интервью.

Процесс интервью: начало, получение общей информации о кандидате, завершение.

Выбор лучшего кандидата. Прием на работу. Понятие «профорентация».

Цели профорентации сотрудников.

Профессиональная и организационная адаптация персонала.

Понятие «адаптация». Классификация видов адаптации сотрудников:

по отношению субъект-объект; по воздействию на работника; по уровню; по аспектам.

Психологические аспекты адаптации: задачи новых сотрудников; установки сотрудников; установки менеджера.

Оценка нового сотрудника: оценка знаний, установок, навыков, стратегии компенсации недостатков сотрудников.

Процесс ориентации: разработка программы ориентации; этапы адаптации персонала;

инструменты адаптации; реализация программы ориентации сотрудников.

Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.

Сущность мотивации персонала. Понятия «мотив», «мотивация», «мотивирование».

Элементы модели мотивации. Этапы процесса мотивации.

Матрица потребностей человека. Взаимосвязь между этапами карьеры работника и его потребностями.

Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А.Маслоу, теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф.Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В.Врума, теория справедливости, модель Портера-Лоулера.

Сущность стимулирования труда. Понятия «стимул», «стимулирование».

Факторы демотивации персонала. Основные элементы компенсации.

Анализ должности и структура оплаты. Типы дополнительных льгот.

Раздел 2. Методы профотбора, диагностики и оценки персонала

Технология центра оценки (Assessment center).

История разработки.

Задачи метода и условия эффективности.

Ключевые методики оценки компетентности: моделирующие упражнения, тестовые психометрические методики, интервью.

Этапы проведения.

Методология центра оценки.

Этапы проведения Assessment center

CASE-интервью, или Ситуационное интервью

Цели и задачи ситуационного интервью.

Разработка вопросов для интервью.

Критерии оценивания ответов.

Рекомендации к прохождению.

Интервью в подборе и оценке персонала

Подготовка к интервью. Типы ведения интервью. Формы интервью.

Подготовка вопросов для проведения интервью.

Процесс интервью: начало, получение общей информации о кандидате, завершение.

Деловые игры как инструмент оценки персонала.

Цели и задачи деловых игр.

Типы деловых игр: интеллектуальные, эмоциональные (командообразующие), бизнес-стимуляторы.

Требования к проведению, условия проведения.

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. Цветаев В. М. Кадровый менеджмент: учебник / В. М. Цветаев. - Москва: Проспект, 2005, ISBN 5-98032-879-5. - 160. - Библиогр. в начале глав
2. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/19273>

Дополнительная:

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента: учебник [для студентов вузов, аспирантов, преподавателей, специалистов-практиков] / В. Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2011, ISBN 978-5-392-01791-1. - 30611.
2. Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие / С. В. Быков. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>
3. Управление персоналом библиотеки : новые подходы: метод. пособие / М-во образования и науки РФ, ГПНТБ России; сост. Е. М. Ястребова. - М.: [б. и.], 2004. - 56.
4. Менеджмент XXI века. Когданибудь мы все будем так управлять: Пер. с англ. / Под ред. С. Чоудхари. - М.: ИНФРА-М, 2002, ISBN 5-16-001312-1. - 448. - Библиогр.: с. 433-435

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

elibrary.ru статьи журналов

koob.ru монографии

https://elibrary.ru/title_about.asp?id=32474 Рецензируемый научный журнал "Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования"

https://elibrary.ru/title_about_new.asp?id=33420 Рецензируемый научный журнал "Современная зарубежная психология"

<http://www.oxfordjournals.org/en/> Oxford University Press Доступ к журналам широкого тематического спектра

<http://www.tandfonline.com/> Журналы издательства Taylor & Francis

<http://link.springer.com/> SpringerLink Провайдер информационных услуг, журналов по различным научным направлениям

<http://psystudy.ru> Ресурсы широкой тематики Журнал Психологические исследования

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/archive.html> Вестник Московского университета Серия 14.

Психология

<https://psyjournal.spbu.ru> Журнал Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология

<http://psychologyinrussia.com> Журнал Психология в России (Psychology in Russia. State of Art)

<http://philsoc.psu.ru/vestnik> Вестник пермского университета. Философия. Психология. Социология

<https://www.psychology.ru/library> Библиотека сайта psychology.ru

<https://psy.su> Психологическая газет

<http://ppj.spbu.ru/index.php/psy/index> Петербургский психологический журнал

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

Образовательный процесс по дисциплине **Психология кадрового менеджмента** 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. тестирование
5. Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, онлайн энциклопедии)

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. Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

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

1. Для проведения лекционных занятий - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, меловой (и) или маркерной доской.
4. Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная специализированной мебелью, демонстрационным оборудованием (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для самостоятельной работы - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная специализированной мебелью, помещения Научной библиотеки ПГНИУ с персональными компьютерами, с доступом к локальной и глобальной сетям.

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 кадрового менеджмента**

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

ОПК.6

Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|---|---|
| <p>ОПК.6.1 Анализирует, оценивает и прогнозирует психологические условия профессиональной деятельности служащих (персонала), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p> | <p>Знать критерии формирования благоприятных психологических условий для реализации профессиональной деятельности. Уметь анализировать психологические условия профессиональной деятельности. Владеть навыком произведения анализа деятельности в контексте определенных условий.</p> | <p align="center">Неудовлетворител Отсутствие знаний критериев формирования благоприятных психологических условий для реализации профессиональной деятельности. Отсутствие умения анализировать психологические условия профессиональной деятельности. Отсутствие навыка произведения анализа деятельности в контексте определенных условий.</p> <p align="center">Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания критериев формирования благоприятных психологических условий для реализации профессиональной деятельности. Частично сформированное умение анализировать психологические условия профессиональной деятельности. Фрагментарное применение навыка произведения анализа деятельности в контексте определенных условий.</p> <p align="center">Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания критериев формирования благоприятных психологических условий для реализации профессиональной деятельности. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать психологические условия профессиональной деятельности. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыка произведения анализа деятельности в контексте определенных условий.</p> <p align="center">Отлично</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|---|--|
| | | <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные и систематические знания критериев формирования благоприятных психологических условий для реализации профессиональной деятельности. Сформированное умение анализировать психологические условия профессиональной деятельности. Успешное и систематическое применение навыка произведения анализа деятельности в контексте определенных условий.</p> |
| <p>ОПК.6.2 Определяет критерии оценки и психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p> | <p>Знать методы оценки и психологического отбора персонала. Уметь формировать критерии оценки психологического отбора. Владеть навыком определения зон развития и сильных сторон работника.</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний методов оценки и психологического отбора персонала. Отсутствие умения формировать критерии оценки психологического отбора. Отсутствие навыка определения зон развития и сильных сторон работника.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания методов оценки и психологического отбора персонала. Частично сформированное умение определять критерии оценки психологического отбора. Фрагментарное применение навыка определения зон развития и сильных сторон работника.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов оценки и психологического отбора персонала. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение формировать критерии оценки психологического отбора. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыка определения зон развития и сильных сторон работника.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные и систематические знания методов оценки и психологического отбора персонала. Сформированное умение определять критерии оценки психологического отбора. Успешное и систематическое применение навыка определения зон развития и сильных сторон работника.</p> |

ОПК.11

Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|--|--|
| <p>ОПК.11.1 Проводит мониторинг взаимоотношений в служебном коллективе, определяет состояние социально-психологического климата в группе</p> | <p>Знать технологии для диагностики межличностных отношений в коллективе. Уметь оценивать и анализировать динамику изменения социально-психологического климата в группе. Владеть навыком определения социально-психологического климата в группе и прогноза динамики его изменения.</p> | <p>Неудовлетворител Отсутствие знаний технологий для диагностики межличностных отношений в коллективе. Отсутствие умения оценивать и анализировать динамику изменения социально-психологического климата в группе. Отсутствие навыка определения социально-психологического климата в группе и прогноза динамики его изменения.</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания технологий для диагностики межличностных отношений в коллективе. Частично сформированное умение оценивать и анализировать динамику изменения социально-психологического климата в группе. Фрагментарное применение навыка определения социально-психологического климата в группе и прогноза динамики его изменения.</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания технологий для диагностики межличностных отношений в коллективе. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать и анализировать динамику изменения социально-психологического климата в группе. В целом успешное, но содержащее пробелы применение навыка определения социально-психологического климата в группе и прогноза динамики его изменения.</p> <p>Отлично Сформированные знания технологий для диагностики межличностных отношений в коллективе. Сормированное умение оценивать и анализировать динамику изменения социально-психологического климата в группе. Успешное применение навыка определения социально-психологического климата в группе и</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|--|---|--|
| | | <p align="center">Отлично</p> <p>прогноза динамики его изменения.</p> |
| <p>ОПК.11.2 Применяет психотехники, направленные на создание и поддержание психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> | <p>Знать основные технологии, направленные на формирование и поддержание социально-психологического климата. Уметь оценивать факторы, влияющие на атмосферу внутри группы, и, возможно, корректировать их. Владеть навыками применения психотехник, направленных на создание и поддержание благоприятной психологической обстановки в коллективе.</p> | <p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основных технологий, направленных на формирование и поддержание социально-психологического климата. Отсутствие умения оценивать факторы, влияющие на атмосферу внутри группы, и, возможно, корректировать их. Отсутствие навыков применения психотехник, направленных на создание и поддержание благоприятной психологической обстановки в коллективе.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основных технологий, направленных на формирование и поддержание социально-психологического климата. Частично сформированное умение оценивать факторы, влияющие на атмосферу внутри группы, и, возможно, корректировать их. Частично сформированные навыки применения психотехник, направленных на создание и поддержание благоприятной психологической обстановки в коллективе.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных технологий, направленных на формирование и поддержание социально-психологического климата. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать факторы, влияющие на атмосферу внутри группы, и, возможно, корректировать их. Владеть навыками применения психотехник, направленных на создание и поддержание благоприятной психологической обстановки в коллективе.</p> <p align="center">Отлично</p> <p>Сформированные знания основных технологий, направленных на формирование и поддержание социально-психологического климата. Сформированное умение оценивать факторы, влияющие на атмосферу внутри группы, и, возможно, корректировать их.</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| | | <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Успешное владение навыками применения психотехник, направленных на создание и поддержание благоприятной психологической обстановки в коллективе.</p> |

ОПК.17

Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|--|--|
| <p>ОПК.17.1 Руководит служебной деятельностью исполнителей, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров</p> | <p>Знать основы технологий психологического управления работой исполнителей, а также основное содержание критериев подбора профессиональных кадров. Уметь формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Владеть навыком решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний основ технологий психологического управления работой исполнителей, а также основное содержание критериев подбора профессиональных кадров. Отсутствие умения формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Отсутствие навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основ технологий психологического управления работой исполнителей, а также основное содержание критериев подбора профессиональных кадров. Частично сформированное умение генерировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Фрагментарное применение навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ технологий психологического управления работой исполнителей, а также основное содержание критериев подбора профессиональных кадров. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение формировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. В целом успешное, но содержащее отдельные</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|---|---|
| | | <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>пробелы применение навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания основ технологий психологического управления работой исполнителей, а также основное содержание критериев подбора профессиональных кадров. Сформированное умение генерировать критерии подбора профессиональных кадров и оценивать по ним соискателей. Успешное применение навыка решения прикладных задач в сфере управления персоналом.</p> |
| <p>ОПК.17.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности</p> | <p>Знать технологии эффективных деловых коммуникаций. Уметь оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Владеть навыком применения технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний технологий эффективных деловых коммуникаций. Отсутствие умения оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Отсутствие навыка применения технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания технологий эффективных деловых коммуникаций. Частично сформированное умение оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. Фрагментарное применение технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания технологий эффективных деловых коммуникаций. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать продуктивность взаимодействия с персоналом. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение технологий в ходе профессиональных коммуникаций.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания технологий эффективных деловых коммуникаций. Сформированное умение оценивать продуктивность взаимодействия с</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|------------------------------------|--|--|
| | | Отлично персоналом. Успешное применение технологий в ходе профессиональных коммуникаций. |

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС 2020

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 (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|--|--|--|
| Входной контроль | Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины. Входное тестирование | Имеет представления об основных понятиях и процессах, рассматриваемых в рамках данной дисциплины. Обладает уровнем научного мышления, достаточным для получения знаний по данному разделу. |
| ОПК.11.1 Проводит мониторинг взаимоотношений в служебном коллективе, определяет состояние социально-психологического климата в группе ОПК.11.2 Применяет психотехники, направленные на создание и поддержание психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности ОПК.17.1 Руководит служебной деятельностью исполнителей, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров | Профессиональная и организационная адаптация персонала. Письменное контрольное мероприятие | Знает способы описания структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы; проводит прогноз, анализ и оценку психологических условий профессиональной деятельности. |

| Компетенция (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|---|--|--|
| <p>ОПК.6.2 Определяет критерии оценки и психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.17.1 Руководит служебной деятельностью исполнителей, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров</p> | <p>Методология центра оценки.</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p> | <p>Знает способы планирования и организации служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов умеет проводить оценку управленческих решений</p> |

| Компетенция (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|--|---|--|
| <p>ОПК.6.1 Анализирует, оценивает и прогнозирует психологические условия профессиональной деятельности служащих (персонала), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p> <p>ОПК.6.2 Определяет критерии оценки и психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p> <p>ОПК.11.1 Проводит мониторинг взаимоотношений в служебном коллективе, определяет состояние социально-психологического климата в группе</p> <p>ОПК.11.2 Применяет психотехники, направленные на создание и поддержание психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>ОПК.17.1 Руководит служебной деятельностью исполнителей, в том числе определяет основные критерии подбора профессиональных кадров</p> <p>ОПК.17.2 Осуществляет взаимодействие и коммуникации с персоналом на всех этапах профессиональной деятельности</p> | <p>Интервью в подборе и оценке персонала</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p> | <p>Знает способы приёмы оптимальных управленческих решений Умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивным разрешением конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности Владеет конструктивным разрешением конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p> |

Спецификация мероприятий текущего контроля

Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**
 Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**
 Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**
 Проходной балл: **0**

| Показатели оценивания | Баллы |
|-----------------------|-------|
| 1 правильный ответ | 1 |

Профессиональная и организационная адаптация персонала.

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 |
|---|-------|
| Работа со случаем (Каждая оценивается по 13-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 13 баллов, за три случая – 26 баллов)Проведен анализ ситуации. Определены факторы, влияющие на результат деятельности 5 Подобраны пути решения ситуации (за каждый 1 балл, максимум – 2 балла) и обоснован выбор (за каждое 1 балл, максимум – 2 балла) 4 Описаны возможные риски на производстве (за каждый 1 балл, максимум – 4 балла) 4 | 26 |
| Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 2 | 4 |

Методология центра оценки.

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 |
|--|-------|
| Презентация: Основные теоретические выкладки из проекта: 0 – работа не содержит основных результатов, 1 – описание результатов, но в небрежном исполнении и есть неточности, 2 – работа содержит описание результатов и соответствует всем требованиям. 2 Презентация соответствует всем требованиям, где 0 – работа не структурирована и не соответствует требованиям, 1 – презентация содержит основную информацию, без соблюдения обязательных требований, 2 – соблюдены обязательные требования, и презентация содержит основную информацию, но с ошибками, 3 – работа выполнена с соблюдением всех заявленных требований 3 Презентация имеет целостный дизайн 1 | 6 |
| Работа соответствует следующим критериям: - соответствие плана теме проекта; - соответствие содержания теме и плану проекта; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение | 6 |

| | |
|--|---|
| <p>обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p> | |
| <p>Оригинальность текста: Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 80% - 5 баллов. Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 70% - 3 балла. Студент предоставил работу с оригинальностью текста не ниже 60 % - 1 балл. Студент предоставил работу с оригинальностью текста ниже 60% - 0 баллов.</p> | 5 |
| <p>Текст проекта соответствует критериям: - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. 0 баллов при отсутствии критерия, 1 - за наличие каждого отдельно взятого критерия</p> | 5 |
| <p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 3 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 1</p> | 4 |
| <p>Список литературы соответствует критериям: - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 0 - баллов при отсутствии всех критериев 1 - при наличии 1 критерия 2 - при наличии всех критериев</p> | 2 |
| <p>Актуальность проблемы и темы проекта: - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для изучения проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 0 - баллов при отсутствии всех критериев 1 - при наличии 1 критерия 2 - при наличии всех критериев</p> | 2 |

Интервью в подборе и оценке персонала

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

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

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

Проходной балл: **17**

| Показатели оценивания | Баллы |
|--|--------------|
| <p>Работа со случаем (Каждая оценивается по 12-бальной шкале, максимальное количество баллов за один запрос – 12 баллов, за три случая – 36 баллов) Проведен анализ ситуации. Обобщены результаты интервью 3 Подобраны подходящие профессии (за каждую 1 балл,</p> | 36 |

| | |
|---|---|
| | |
| <p>максимум – 3 балла) и обоснован выбор (за каждое 1 балл, максимум – 3 балла) 6 Приведены психологические рекомендации по адаптации человека на новом месте работы (за каждую рекомендацию 1 балл, максимум – 3 балла) 3</p> | |
| <p>Грамотность и оформление: Отсутствие орфографических, пунктуационных, речевых, стилистических ошибок (или 1 негрубая ошибка). 2 Оформление и структура работы соответствует предъявляемым требованиям 2</p> | 4 |