

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

---

Волгоградский институт управления-филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры психологии.  
Протокол от «02» сентября 2019 г. №1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.02.01 Психологические технологии в управлении**  
*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

по направлению подготовки (уровень магистратуры)

37.04.01 Психология

---

*(код и наименование направления подготовки (специальности))*

Социальная психология

---

*направленность (профиль)*

*Магистр*

---

*квалификация*

*очная*

---

*форма(ы) обучения*

*год набора студентов 2020 год*

Волгоград, 2019 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

Канд. психол. наук,  
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М.

Заведующий кафедрой психологии,  
канд. психол. наук, доцент

Зиновьева Д.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	19
6.1. Основная литература .....	19
6.2. Дополнительная литература .....	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	20
6.4. Нормативные правовые документы .....	20
6.5. Интернет-ресурсы .....	20
6.6. Иные источники.....	20
7. Материально-техническая база .....	20

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Психологические технологии в управлении» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	Способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	ПК-9.1	Способность выявлять психологические потребности и организовывает работу психологической службы в рамках темы своего исследования. Разработка программ, направленных на организацию психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
ПК-10	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПК-10.2	Способность к управлению персоналом, к решению управленческих задач.

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Психологические технологии в управлении» у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>ОТФ: Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп. Профессиональный стандарт психолога в социальной сфере (Код 03.008. Рег. № 12, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н).</p> <p>ТФ: Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) (А/01.7)</p> <p>ТФ: Организация работы по созданию системы психологического просвещения населения, работников органов и организаций социальной сферы (Код А/07.7)</p>	ПК-9.1	<p>На уровне знаний: Базовые технологии работы с персоналом Знать требования к оценке и развитию персонала. Знать методы выявления психологических потребностей</p> <p>На уровне умений: Реализовать базовые технологии работы с персоналом Организовать мероприятия, направленные на оценку и развитие персонала. Использовать методы оптимизации</p>

<p>ОТФ: Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп.          Профессиональный стандарт психолога в социальной сфере (Код 03.008. Рег. № 12, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н).          ТФ: Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) (А/01.7).</p>	ПК-10.2	<p>социально-психологического климата коллектива.</p> <p>На уровне навыков:          Подбирать методы адаптации и мотивирования персонала.</p>
---	---------	--

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Психологические технологии в управлении принадлежит к базовому блоку, является обязательной дисциплиной. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания в области общей психологии, организационной психологии, социологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере психологии организационного поведения. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы в групповой, учебной, профессиональной деятельности, для работы с организационными структурами, персоналом.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Психологические технологии в управлении осваивается после изучения: Б1.Б.07. Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы, Б1.Б.04 Актуальные проблемы теории и практики современной психологии, Б1.Б.05 Научные школы и теории в современной психологии.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 34 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 38 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ			КСР
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>3 семестр</i>								
Тема 1	Управление комплектованием кадров	8			2		6	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 2	Планирование потребности в персонале	10	2		2		6	П, О
Тема 3	Цели и задачи профессионального отбора	10	2		2		6	О, Т
Тема 4	Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору	8			2		6	О
Тема 5	Основные этапы отбора персонала	10	2		2		6	О
Тема 6	Основные методы отбора персонала	28	2		14		8	О, Т
Тема 7	Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.	8			4			П, О, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
<b>Всего:</b>		<b>72</b>	<b>8</b>		<b>26</b>		<b>38</b>	<b>2 ЗЕ</b>

Примечание: О- опрос, Т – тестирование, П – проектная работа

### Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Управление комплектованием кадров.**

Управление комплектованием кадров. Задачи менеджера по персоналу при комплектовании кадров. Основные этапы процесса комплектования кадров: оценка потребности в персонале, поиск, отбор, найм, распределение по рабочим местам. Адаптация персонала. Основные статьи затрат по найму персонала. Основные политики привлечения кандидатов.

#### **Тема 2. Планирование потребности в персонале.**

Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале (внешние и внутренние), характеристика качественной потребности в персонале. Методы планирования потребности: методы расчета общей численности, методы расчета численности по категориям, методы расчета дополнительной потребности и т.д.

#### **Тема 3. Цели и задачи профессионального отбора.**

Цели и задачи отбора персонала. Набор, отбор и подбор персонала. Факторы, влияющие на отбор персонала. Основные способы кадрового подбора. Внешний и внутренний источники привлечения кандидатов, их сравнительная характеристика.

Организация нового приема за счет внешних кандидатов. Мероприятия по отбору персонала внутри организации.

#### **Тема 4. Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору**

Положение о структурном подразделении, утверждение штата, расчет потребности в новых сотрудниках. Составление должностной инструкции, квалификационной карты, портрета идеального сотрудника, комплексной профессиограммы.

Подготовка положения о приеме на работу новых сотрудников: разработка основных этапов подбора, описание основных и вспомогательных процедур отбора, указание должностных лиц, ответственных за каждый из этапов отбора и за прием сотрудника в целом, составление программы вхождения сотрудника в должность, разработка процедуры аттестации нового сотрудника по окончании испытательного срока.

Определение основных критериев отбора

### **Тема 5. Основные этапы отбора персонала**

Основные этапы отбора персонала: поиск и организация потока претендентов; сбор предварительной информации от претендентов; проверка информации; тестирование кандидатов; серия последовательных интервью; окончательное решение о зачислении на работу.

### **Тема 6. Основные методы отбора персонала**

Основные методы отбора персонала: анализ биографических данных, файл биографической информации (ФБИ), рекомендательные письма, телефонный запрос сведений о кандидате, заполнение анкеты, оценочное интервью, тестирование, беседа с кандидатом, метод «аквариума».

Типы тестов, применяемых в профотборе. Требования к тестам. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.

Цели беседы с кандидатом. Основные блоки беседы. Информация о компании, предоставляемая кандидату. «Хорошие» вопросы кандидата. Признаки, создающие негативное впечатление о кандидате.

- Критериальный анализ документов (резюме, автобиография и тому подобное).
- Профессиональное тестирование (специальные знания).
- Психологическое тестирование.
- Отборочное интервью.
- Анализ конкретных случаев.
- Использование активных методов:
  - дискуссия,
  - совещание,
  - публичное выступление,
  - презентация (отдела, товара и т.п.),
  - групповое принятие решений,
  - ролевые игры,
  - деловые игры, направленные на планирование, взаимодействие, изменение и т.п.,
  - метод корзины,
  - проверка стрессоустойчивости, скрытых тенденций.
- Подготовка комплексного заключения.
- Итоговое (и/или глубинное интервью).
- Предоставление обратной связи работнику.
- Разработка и реализация обучающих процедур.

### **Тема 7. Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.**

Понятие организационной культуры. Символический, когнитивный, систематический подходы. Проблемы диагностики организационной культуры. Влияние организационной культуры на успешность и эффективность организации. Сущность социально-психологического климата. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата. Диагностика социально-психологического климата.

На самостоятельную работу по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 Психологические технологии в управлении выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
1	Управление комплектованием кадров	Адаптация персонала. Основные статьи затрат по найму персонала. Основные политики привлечения кандидатов.	<i>О</i>
2	Планирование потребности в персонале	Методы планирования потребности: методы расчета общей численности, методы расчета численности по категориям, методы расчета дополнительной потребности и т.д.	<i>П, О</i>
3	Цели и задачи профессионального отбора	Мероприятия по отбору персонала внутри организации.	<i>О, Т</i>
4	Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору	Подготовка положения о приеме на работу новых сотрудников: разработка основных этапов подбора, описание основных и вспомогательных процедур отбора, указание должностных лиц, ответственных за каждый из этапов отбора и за прием сотрудника в целом, составление программы вхождения сотрудника в должность, разработка процедуры аттестации нового сотрудника по окончании испытательного срока.	<i>О</i>
5	Основные этапы отбора персонала	Диагностика профессиональных знаний кандидатов	<i>О</i>
6	Основные методы отбора персонала	Активные методы оценки кандидатов	<i>О, Т</i>
7	Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.	Компоненты организационной культуры. Виды организационной культуры.	<i>П, О, Т</i>

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Очная форма</b>		

Тема 1	Управление комплектованием кадров	Устный опрос
Тема 2	Планирование потребности в персонале	Устный опрос, Проект
Тема 3	Цели и задачи профессионального отбора	Устный опрос, Письменный тест
Тема 4	Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору	Устный опрос
Тема 5	Основные этапы отбора персонала	Устный опрос
Тема 6	Основные методы отбора персонала	Устный опрос, Письменный тест
Тема 7	Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.	Проект, Устный опрос, Письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

### **Тема 1. Управление комплектованием кадров.**

#### **Вопросы для устного опроса:**

Управление комплектованием кадров.

1. Задачи менеджера по персоналу при комплектовании кадров.
2. Основные этапы процесса комплектования кадров: оценка потребности в персонале, поиск, отбор, найм, распределение по рабочим местам.

### **Тема 2. Планирование потребности в персонале.**

#### **Вопросы для устного опроса:**

Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале (внешние и внутренние), характеристика качественной потребности в персонале.

Методы планирования потребности: методы расчета общей численности, методы расчета численности по категориям, методы расчета дополнительной потребности и т.д.

#### **Проектная работа**

Планирование реализации проектной работы «Ассесмент-центр»

### **Тема 3. Цели и задачи профессионального отбора.**

#### **Вопросы для устного опроса:**

Цели и задачи отбора персонала.

Набор, отбор и подбор персонала.

Факторы, влияющие на отбор персонала.

Основные способы кадрового подбора. Внешний и внутренний источники привлечения кандидатов, их сравнительная характеристика.

Организация нового приема за счет внешних кандидатов.

#### **Материалы тестирования типовые:**

##### **1. Отбор персонала включает:**

- А) Разработка критериев оценки
- Б) Организация потока претендентов, Анализ документов, поданных кандидатами
- В) Разработка оценочных процедур, Проведение оценки
- Г) Все ответы верны

##### **2. Для организации набора сотрудников внутри фирмы**

- А) обнародуйте все возможные должности, открытые для повышения или перевода, примерно за неделю до начала набора со стороны
- Б) опубликуйте основные подходы и критерии, по которым будет проводиться отбор на должность
- В) опубликуйте для внутренних кандидатов формы документов и контакты для приема заявок на вакансии

Г) все ответы верны

### **3. Для организации набора сотрудников внутри фирмы**

А) опубликуйте все требования к претенденту на вакантную должность

Б) распространите достаточное количество бланков заявлений

В) проинформируйте всех заявителей о дальнейших действиях в случае принятия их на предлагаемую должность

Г) все ответы верны

## **Тема 4. Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Положение о структурном подразделении, утверждение штата, расчет потребности в новых сотрудниках.
2. Составление должностной инструкции, квалификационной карты, портрета идеального сотрудника, комплексной профессиограммы.
3. Определение основных критериев отбора

## **Тема 5. Основные этапы отбора персонала**

### **Вопросы для устного опроса:**

Основные этапы отбора персонала: поиск и организация потока претендентов

Сбор предварительной информации от претендентов

Проверка информации

Тестирование кандидатов

Серия последовательных интервью

Активные методы оценки

Окончательное решение о зачислении на работу.

## **Тема 6. Основные методы отбора персонала**

### **Вопросы для устного опроса:**

Основные методы отбора персонала: анализ биографических данных, файл биографической информации (ФБИ), рекомендательные письма, телефонный запрос сведений о кандидате, заполнение анкеты, оценочное интервью, тестирование, беседа с кандидатом, метод «аквариума».

Типы тестов, применяемых в профотборе. Требования к тестам. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.

Цели беседы с кандидатом. Основные блоки беседы. Информация о компании, предоставляемая кандидату. «Хорошие» вопросы кандидата. Признаки, создающие негативное впечатление о кандидате.

- Критериальный анализ документов (резюме, автобиография и тому подобное).
- Профессиональное тестирование (специальные знания).
- Психологическое тестирование.
- Отборочное интервью.
- Анализ конкретных случаев.
- Использование активных методов:
  - дискуссия,
  - совещание,
  - публичное выступление,
  - презентация (отдела, товара и т.п.),

- групповое принятие решений,
- ролевые игры,
- деловые игры, направленные на планирование, взаимодействие, изменение и т.п.,
- метод корзины,
- проверка стрессоустойчивости, скрытых тенденций.
- Подготовка комплексного заключения.
- Итоговое (и/или глубинное интервью).
- Предоставление обратной связи работнику.
- Разработка и реализация обучающих процедур.

### **Проект «Ассесмент-центр».**

В результате изучения предмета студент должен знать основные приемы оценки персонала, уметь организовывать оценку и развитие персонала, научиться владеть следующими процедурами оценки и/или обучения персонала:

- Критериальный анализ документов (резюме, автобиография и тому подобное).
- Профессиональное тестирование (специальные знания).
- Психологическое тестирование.
- Отборочное интервью.
- Анализ конкретных случаев.
- Использование активных методов:
  - дискуссия,
  - совещание,
  - публичное выступление,
  - презентация (отдела, товара и т.п.),
  - групповое принятие решений,
  - ролевые игры,
  - деловые игры, направленные на планирование, взаимодействие, изменение и т.п.,
  - метод корзины,
  - проверка стрессоустойчивости, скрытых тенденций.
- Подготовка комплексного заключения.
- Итоговое (и/или глубинное интервью).
- Предоставление обратной связи работнику.
- Разработка и реализация обучающих процедур.

### **Материалы тестирования типовые:**

**1. По содержанию деловых имитируемых ситуаций можно выделить следующие наиболее часто используемые разновидности методов:**

- А) групповые дискуссии; ролевые игры;
- Б) доклады и презентации; анализ случаев («кейс-метод»)
- В) «почтовая корзина»; игры на планирование; сценарный метод
- Г) все ответы верны

### **2. Использование психологических тестов:**

- А) удобно в силу высокого уровня их методической разработанности (технология создания тестов весьма детально разработана и обеспечивается самым изошренным в психологии математическим аппаратом)
- Б) Высокий уровень стандартизованности — это несомненное достоинство тестовых методик, снижающее уровень зависимости эффективности процесса сбора первичных диагностических данных от квалификации и личности исследователя

В) Это достоинство имеет и свою оборотную сторону: жесткая заданность конструкции и содержания тестов не позволяет гибко учитывать требования должностных позиций, спектр которых весьма широк, а состав довольно сильно меняется от одной должностной позиции к другой. В результате состав шкал теста может быть недостаточно репрезентативным для области требований должностной позиции

Г) все ответы верны

### **3. Основными темами интервью становятся:**

А) анализ актуальных задач и опыта работы менеджера/специалиста (оценка задач и результатов деятельности, изменения областей задач, оценка сильных и слабых сторон менеджера)

Б) анализ задач в будущем (цели, задачи, ожидания, возможности повлиять на ситуацию)

В) успехи, достижения, трудные ситуации прошлого опыта

Г) все ответы верны

## **Тема 7. Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.**

### **Вопросы для устного опроса:**

Понятие организационной культуры. Символический, когнитивный, систематический подходы. Проблемы диагностики организационной культуры. Влияние организационной культуры на успешность и эффективность организации. Сущность социально-психологического климата. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата. Диагностика социально-психологического климата.

### **Материалы тестирования типовые:**

#### **1. Планы по человеческим ресурсам определяют:**

А) политику по набору женщин и национальных меньшинств

Б) политику по отношению к временным работающим

В) уровень оплаты

Г) оценку будущих потребностей в кадрах

#### **2. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала, так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:**

А) да

Б) иногда

В) нет

Г) нет правильного ответа

#### **3. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам:**

А) с точки зрения их количественной сбалансированности

Б) с точки зрения их качественной сбалансированности

В) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности

Г) нет правильного ответа

## **Шкала оценивания**

### **Проектная работа**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом, в том числе оценки

персонала и формирования социально-психологического климата коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

### **Шкала оценивания**

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

### **Тестирование**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

### **Устный опрос**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время устного опроса определяется оценками от 0 до 100 баллов. Критериями оценивания при устном ответе является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

Установлены следующие критерии оценок:

### Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

##### 4.3.2 Типовые оценочные средства

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1 РПД.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	Способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	ПК-9.1	Способность выявлять психологические потребности и организовывает работу психологической службы в рамках темы своего исследования. Разработка программ, направленных на организацию психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
ПК-10	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ПК-10.2	Способность к управлению персоналом, к решению управленческих задач.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p><b>ПК-9.1</b></p> <p>Способность выявлять психологические потребности и организовывает работу психологической службы в рамках темы своего исследования. Разработка программ, направленных на организацию психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Владеет управленческими и психологическими приемами подбора персонала, оптимизации социально-психологического климата коллектива</p>	<p>Произведено эффективное взаимодействие(в т.ч. в роли руководителя) с персоналом в моделируемой ситуации;</p> <p>Успешно продиагностированы параметры социально-психологического климата коллектива;</p> <p>Освоены основные технологии работы с персоналом</p>
<p><b>ПК-10.2</b></p> <p>Способность к управлению персоналом, к решению управленческих задач.</p>	<p>Подбирает методы адаптации и мотивирования персонала;</p> <p>Регулирует личную познавательную и мотивационно-волевую сферу, функциональные состояния</p> <p>Организует работу других посредством управленческих коммуникаций;</p>	<p>Реализованы базовые технологии работы с персоналом</p> <p>Организованы мероприятия, направленные на оценку и развитие персонала.</p> <p>Использованы различные методы оптимизации социально-психологического климата коллектива, адаптации и мотивирования персонала; анализа эффективности управления персоналом.</p> <p>Эффективно отрегулирована личная познавательная и мотивационно-волевая сфера, функциональных состояний</p> <p>Грамотно организована работа других посредством управленческих коммуникаций;</p> <p>Организовано командное взаимодействие для решения управленческих задач в условиях неопределенности.</p> <p>осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p>

Зачет проводится в три этапа:

**1 этап - Подготовка письменных портретов на основе реализации деловой игры «Ассесмент-центр» в процессе текущих занятий**

**2. Тестирование на последнем занятии**

**3 этап – устное собеседование.**

**1. Портреты испытуемых, разработанные на основе реализации проекта «Ассесмент-центр».**

**2. Типовые вопросы теста:**

**1. Планы по человеческим ресурсам определяют:**

- А) политику по набору женщин и национальных меньшинств
- Б) политику по отношению к временным работающим
- В) уровень оплаты
- Г) оценку будущих потребностей в кадрах

**2. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала, так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:**

- А) да
- Б) иногда
- В) нет
- Г) нет правильного ответа

**3. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам:**

- А) с точки зрения их количественной сбалансированности
- Б) с точки зрения их качественной сбалансированности
- В) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности
- Г) нет правильного ответа

**3. Вопросы к экзамену.**

1. Способности к управленческой деятельности. Требования к руководителю.
2. Управление комплектованием кадров.
3. Планирование потребности в персонале. Планирование трудовых ресурсов.
4. Цели и задачи профессионального отбора.
5. Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору.
6. Основные этапы отбора персонала.
7. Основные методы отбора персонала.
8. Составление профессиограмм и психограмм.
9. Набор, отбор и прием на работу.
10. Отсеивающие методы (анкетирование, интервью, контент-анализ, психодиагностика, ассесмент-центр).
11. Процесс управления комплектованием кадров, его основные этапы.
12. Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале.
13. Методы планирования потребности в персонале.
14. Цели и задачи отбора персонала.
15. Факторы, влияющие на отбор персонала.
16. Внешний и внутренний источники привлечения кандидатов, их сравнительная характеристика.
17. Организация нового приема за счет внешних кандидатов.

18. Мероприятия по отбору персонала внутри организации.
19. Положение о приеме на работу новых сотрудников.
20. Основные этапы отбора персонала.
21. Анализ биографических данных, файл биографической информации (ФБИ).
22. Рекомендательные письма, телефонный запрос сведений о кандидате.
23. Типы тестов, применяемых в профотборе.
24. Беседа с кандидатом.
25. Основные виды активных методов оценки.

### **Шкала оценивания**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено» или «незачтено». Критериями оценивания на зачете является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

Установлены следующие критерии оценок:

### **Подготовка портретов Шкала оценивания**

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

### **Тестирование**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;  
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;  
 О – общее количество вопросов в тесте.

### Устный опрос Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

### Интегральная шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре над проектом, результаты текущих тестов, подготовка психологических портретов на основе ассессмента, тест и ответы на вопросы на экзамене.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Опрос первый (тест)	10
2	Опрос второй (тест)	10
3	Участие в проектной работе	30
4.	Психологические портреты	20
5	Тестирование на экзамене	10
6	Устный ответ на экзамене	20

#### **4.4. Методические материалы**

Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

#### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Чрезвычайно важно проявлять активность при подготовке процедур оценки и их проведении. Наблюдения преподавателя влияют на итоговую оценку в компоненте «Активность на практических занятиях».

#### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

##### **6.1. Основная литература.**

Оксинойд К. Э. Организационное поведение. - М.-КноРус-2017.

Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов. - 353 с.-Вузовское образование-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В. Электрон. текстовые данные.— М.- 136 с.- Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ - 2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Зуб А. Т. -Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство,. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс).-Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/394106>

Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М., — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). -Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/393898>

##### **6.2. Дополнительная литература**

Захарова Л.Н.-Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.—.— 376 с. -М.: Логос-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51639>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Столяренко А.М.-Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.— 455 с.- ЮНИТИ-ДАНА-2012--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16436>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Трусь А.А.-Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Трусь А.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск.— 350 с.-Вышэйшая школа-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48016>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Бакирова Г.Х.-Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.— 439 с. -ЮНИТИ-ДАНА-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Анцупов А.Я.-Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.— 391 с.-ЮНИТИ-ДАНА-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52562>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486;ОЗУ 64 Мб; CD-ROMдисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

Отсутствуют.

### **6.5. Интернет-ресурсы.**

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>. По паролю  
ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>. По паролю  
ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#> . По паролю  
Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал». Открытый доступ

### **6.6. Иные источники**

Предоставленные преподавателем электронные лекции

## **7. Материально-техническая база**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащённость: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.