

**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

специализация 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 (специализация : Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях)

**ПК.27** способность принимать оптимальные управленческие решения

**ПК.28** способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов

**ПК.3** способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	37.05.02 Психология служебной деятельности (направленность: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных ситуациях)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	10
<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>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 (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.
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-образовательной 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**

**ПК.3**

**способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ПК.3</b> способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>	<p>Знать структуру деятельности человека и способы ее корректировки в зависимости от ее результатов Уметь структурировать деятельность специалиста в разных сферах деятельности в зависимости от индивидуально-психологических особенностей сотрудника Владеть навыками прогнозировать результата деятельности и проведения анализа ее результатов с учетом индивидуальных, психологических особенностей сотрудника и коллектива</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает структуру деятельности человека и способы ее корректировки в зависимости от ее результатов</p> <p>Не умеет структурировать деятельность специалиста в разных сферах деятельности в зависимости от индивидуально-психологических особенностей сотрудника</p> <p>Не владеет навыками прогнозировать результата деятельности и проведения анализа ее результатов с учетом индивидуальных, психологических особенностей сотрудника и коллектива</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает структуру деятельности человека и способы ее корректировки в зависимости от ее результатов</p> <p>Частично умеет структурировать деятельность специалиста в разных сферах деятельности в зависимости от индивидуально-психологических особенностей сотрудника</p> <p>Не владеет навыками прогнозировать результата деятельности и проведения анализа ее результатов с учетом индивидуальных, психологических особенностей сотрудника и коллектива</p> <p align="center"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает структуру деятельности человека и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>способы ее корректировки в зависимости от ее результаов</p> <p>Частично умеет структурировать деятельность специалиста в разных сферах деятельности в зависимости от индивидуально-психологических особенностей сотрудника</p> <p>Частично владеет навыками прогнозировать результата деятельности и проведения анализа ее результатов с учетом индивидуальных, психологических особенностей сотрудника и коллектива</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Знает структуру деятельности человека и способы ее корректировки в зависимости от ее результаов</p> <p>Умеет структурировать деятельность специалиста в разных сферах деятельности в зависимости от индивидуально-психологических особенностей сотрудника</p> <p>Владеет навыками прогнозировать результата деятельности и проведения анализа ее результатов с учетом индивидуальных, психологических особенностей сотрудника и коллектива</p>

**ПК.28**

**способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.28</b> способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей,</p>	<p>Знать способы организации и планирования деятельности подчиненных с учетом их индивидуально психологических качеств личности Уметь осуществлять контроль</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает способы организации и планирования деятельности подчиненных с учетом их индивидуально психологических качеств личности</p> <p>Не умеет осуществлять контроль по</p>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p>осуществлять контроль и учет ее результатов</p>	<p>по осуществлению служебной деятельности исполнителей в зависимости от поставленной задачи перед исполнителями  Владеть навыками подбора методического материала для осуществления контроля за результатами деятельности коллектива</p>	<p><b>Неудовлетворител</b>  осуществлению служебной деятельности исполнителей в зависимости от поставленной задачи перед исполнителями</p> <p>Не владеет навыками подбора методического материала для осуществления контроля за результатами деятельности коллектива</p> <p><b>Удовлетворительн</b>  Знает способы организации и планирования деятельности подчиненных с учетом их индивидуально психологических качеств личности</p> <p>Частично умеет осуществлять контроль по осуществлению служебной деятельности исполнителей в зависимости от поставленной задачи перед исполнителями</p> <p>Не владеет навыками подбора методического материала для осуществления контроля за результатами деятельности коллектива</p> <p><b>Хорошо</b>  Знает способы организации и планирования деятельности подчиненных с учетом их индивидуально психологических качеств личности</p> <p>Частично умеет осуществлять контроль по осуществлению служебной деятельности исполнителей в зависимости от поставленной задачи перед исполнителями</p> <p>Частично владеет навыками подбора методического материала для осуществления контроля за результатами деятельности коллектива</p> <p><b>Отлично</b>  Знает способы организации и планирования деятельности подчиненных с учетом их индивидуально психологических качеств личности</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Умеет осуществлять контроль по осуществлению служебной деятельности исполнителей в зависимости от поставленной задачи перед исполнителями</p> <p>Владеет навыками подбора методического материала для осуществления контроля за результатами деятельности коллектива</p>

### **ПК.27**

#### **способность принимать оптимальные управленческие решения**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.27</b> способность принимать оптимальные управленческие решения</p>	<p>Знать способы принятия индивидуальных и групповых решений в зависимости от ситуации на производстве</p> <p>Уметь анализировать и распределять задачи перед подчинёнными с учетом их психологических особенностей</p> <p>Владеть навыками планирования деятельности организации в зависимости от условий производства</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает способы принятия индивидуальных и групповых решений в зависимости от ситуации на производстве</p> <p>Не умеет анализировать и распределять задачи перед подчинёнными с учетом их психологических особенностей</p> <p>Не владеет навыками планирования деятельности организации в зависимости от условий производства</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает способы принятия индивидуальных и групповых решений в зависимости от ситуации на производстве</p> <p>Частично умеет анализировать и распределять задачи перед подчинёнными с учетом их психологических особенностей</p> <p>Не владеет навыками планирования деятельности организации в зависимости от условий производства</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает способы принятия индивидуальных и групповых решений в зависимости от ситуации на производстве</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Частично умеет анализировать и распределять задачи перед подчинёнными с учетом их психологических особенностей</p> <p>Частично владеет навыками планирования деятельности организации в зависимости от условий производства</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Знает способы принятия индивидуальных и групповых решений в зависимости от ситуации на производстве</p> <p>Умеет анализировать и распределять задачи перед подчинёнными с учетом их психологических особенностей</p> <p>Владеет навыками планирования деятельности организации в зависимости от условий производства</p>

## 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
<b>Входной контроль</b>	Введение в психологию кадрового менеджмента, предмет и задачи дисциплины. <b>Входное тестирование</b>	Имеет представления об основных понятиях и процессах, рассматриваемых в рамках данной дисциплины. Обладает уровнем научного мышления, достаточным для получения знаний по данному разделу.
<b>ПК.27</b> способность принимать оптимальные управленческие решения <b>ПК.28</b> способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	Профессиональная и организационная адаптация персонала. <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает способы описания структуры деятельности специалиста в рамках определённой сферы; проводит прогноз, анализ и оценку психологических условий профессиональной деятельности.

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>ПК.3</b> способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p> <p><b>ПК.27</b> способность принимать оптимальные управленческие решения</p> <p><b>ПК.28</b> способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</p>	<p>Методология центра оценки.</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает способы планирования и организации служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов умеет проводить оценку управленческих решений</p>
<p><b>ПК.3</b> способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p> <p><b>ПК.27</b> способность принимать оптимальные управленческие решения</p> <p><b>ПК.28</b> способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</p>	<p>Интервью в подборе и оценке персонала</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></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 обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и	6

<p>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**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
<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, максимум – 3 балла) и обоснован выбор (за каждое 1 балл, максимум – 3 балла) 6</p>	36

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