

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

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

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры психологии.
Протокол № 1 от 02.09.2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.39.01 Психология управления

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Психолог

(квалификация)

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2020

Волгоград, 2020 г

Автор(ы)-составитель(и):

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры социологии,
общей и юридической психологии

Терелянская И.В.

Зав. кафедрой психологии

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.....	4
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	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	17
6.1. Основная литература	17
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
6.4. Нормативные правовые документы	19
6.5. Интернет-ресурсы	19
6.6. Иные источники.....	19
7. Материально-техническая база	19

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.40.1 Психология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения	ПК-27.1	Способен принимать управленческие решения в конкретных областях профессиональной деятельности
ПК-28	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов	ПК-28.2	Способен провести оценку кандидатов и персонала, обобщить результаты и использовать результаты в производственной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины Б1. Б.40.1 Психология управления у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Компетенция направлена на формирование профессионального действия: планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов, принимать оптимальные управленческие решения (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.). ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).	ПК-27.1	Знает психологические параметры оптимальных управленческих решений Знает алгоритм принятия управленческого решения Умеет организовать принятие решения, используя различные виды анализа Владеет навыками выбора оптимальное управленческое решение
	ПК-28.2	Знает требования к компетенциям специалистов и руководителей Знает компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива Умеет составлять профессиограммы и психограммы. Умеет диагностировать параметры социально-психологического климата коллектива Владеет приемами отбора персонала Владеет приемами оптимизации социально-психологического климата коллектива

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.Б.40.1 Психология управления принадлежит к базовому блоку, является обязательной дисциплиной, принадлежит к модулю специализации «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности». По очной форме обучения дисциплина осваивается в 7 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 4 ЗЕ (144 часа).

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания в области 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.Б.40.1 Психология управления осваивается после изучения: Б1.В.ОД.7.1 Введение в профессию; Б1.В.ОД.6 Психология организационного поведения; Б1.Б.27 Психология труда.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часа, на контроль – 54 часов.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>7 семестр</i>								
Тема 1	Управление комплектованием кадров	8	2		2		4	О
Тема 2	Планирование потребности в персонале	8	2		2		4	П, О
Тема 3	Цели и задачи профессионального отбора	8	2		2		4	О, Т
Тема 4	Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору	10	2		2		6	О
Тема 5	Основные этапы отбора персонала	10	2		2		6	О
Тема 6	Основные методы отбора персонала	10	2		2		6	О, Т
Тема 7	Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.	36	8		22		6	П, О, Т
Промежуточная аттестация		54						Экзамен
Всего:		144	20		34		36	4 ЗЕ

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, наем, 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.Б.40.1 Психология управления 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	Компоненты организационной культуры.	<i>П, О, Т</i>

	организационной культуры. Диагностика и модификация. Социально-психологический климат коллектива.	Виды организационной культуры.	
--	---	--------------------------------	--

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
Очная форма		
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 изощренным 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:

Оценочная шкала

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.

<p>Плохо</p> <p>0-30 %</p>	<p>Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.</p>
--	---

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:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-27	Способность принимать оптимальные управленческие решения	ПК-27.1	Способен принимать управленческие решения в конкретных областях профессиональной деятельности
ПК-28	Способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт её результатов	ПК-28.2	Способен провести оценку кандидатов и персонала, обобщить результаты и использовать результаты в производственной деятельности

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-27.1 Способен принимать управленческие решения в конкретных областях профессиональной деятельности	Знает психологические параметры оптимальных управленческих решений Знает алгоритм принятия управленческого решения Умеет организовать принятие решения, используя различные виды анализа Владеет навыками выбора оптимальное управленческое решение	Верно и подробно описывает психологические параметры оптимальных управленческих решений Точно описывает алгоритм принятия управленческого решения В процессе групповой работы эффективно организует принятие решения, используя различные виды анализа. При анализе управленческих ситуаций точно выбирает оптимальное управленческое решение
ПК-28.2 Способен провести оценку кандидатов и персонала, обобщить результаты и использовать результаты в производственной деятельности	Знает требования к компетенциям специалистов и руководителей Знает компоненты и факторы социально-психологического климата коллектива Знает понятие труда, психологические признаки труда, компетентность персонала, технологии оценки персонала. Умеет диагностировать параметры социально-психологического климата коллектива Владеет приемами отбора персонала. Владеет приемами оптимизации социально-психологического климата коллектива.	Верно описывает требования к компетенциям специалистов и руководителей. Владеет базовыми приемами отбора персонала. Точно составляет профессиограммы и психограммы. Грамотно и точно описывает базовые приемы оптимизации социально-психологического климата коллектива. Логично строит модель компетенций. Верно применяет методы оценки персонала, анализирует полученные данные, составляет грамотные рекомендации.

4.3.2 Типовые оценочные средства

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

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

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

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

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 знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале 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.

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/511399>

2. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/510991>

3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/511259>

6.2. Дополнительная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/510873>

2. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/511237>

3. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хмяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/516759>

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-ROM дисковод; 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 Б1.Б.40.1 «Психология управления».

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом		Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Б1.Б.40.1	Психология управления	Учебная аудитория (лекционная) № 704, Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 507	БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель. (24 посадочных места, оборудованная модульной мебелью.