

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

ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДЕНА  
ученым советом Волгоградского института  
управления – филиала РАНХиГС  
(в составе ДПП)  
Протокол от «30» января 2024 г. № 5

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Оргконсультирование и управление персоналом**

---

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
(профессиональной переподготовки)

**Практическая психология и психодиагностика**

---

(наименование программы)

Волгоград, 2024 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

канд. психол. наук, доцент кафедры  
социологии, общей и юридической  
психологии

  
(подпись)

Ю.О. Севостьянов

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины	5
4. Структура и содержание дисциплины	6
4.1. Структура дисциплины	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей дисциплины	12
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине	13
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	24
7.1. Нормативно-правовые документы	24
7.2. Основная литература	24
7.3. Дополнительная литература	24
7.4. Интернет-ресурсы	24
7.5. Справочные системы	25
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	25

## 1. Цель и задачи дисциплины

Целью учебной дисциплины «Оргконсультирование и управление персоналом» является создание условий для формирования у слушателей целостной системы знаний о структуре и содержании основных понятий, научных и практических аспектах психологических явлений, связанных с функционированием организации на уровне поведения отдельных индивидов, групп людей и организационных процессов.

Достижение поставленной цели обеспечивается путем решения следующих задач:

- содействовать становлению системы знаний о психологических особенностях поведения личности в организации;
- способствовать формированию умений анализировать мировоззренческие, социально и индивидуально-значимые проблемы личности и группы в психологическом контексте социальной среды;
- содействовать становлению навыков осуществления аналитической, научно-исследовательской и консультативной работы в области организационной психологии.

## 2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Общепрофессиональные компетенции (ОПК), профессионально-специализированные компетенции (трудовые функции) (ПСК)	Знания	Умения	Практический опыт
Психологическая диагностика	ОПК-3. Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики	Знает алгоритм сбора данных для решения психодиагностических задач в области психологических исследований, валидные методы количественной и качественной оценки данных	Умеет определять надежные и валидные методы количественной и качественной обработки данных в заданной области исследования	Владеет навыками организации необходимых данных для проведения психодиагностических процедур с применением надежных и валидных методов количественной и качественной оценки результатов
Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Знает порядок и приемы проведения психодиагностических процедур, средства и методы профилактической, развивающей, коррекционной или реабилитационной работы	Умеет определять желаемые цели при реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера с учетом их отнесенности к различным формам психологической помощи	Владеет навыками разработки индивидуальных программы психологического сопровождения, развития и коррекции в основных областях деятельности психолога
Оказание	ПСК-2.	Знает	Умеет выявлять	Владеет навыками

консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам	Психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами (ТФ А/01.6)	психодиагностические методы, предназначенные для диагностики психических свойств, процессов, состояний личности, профессионально важных качеств, количественные и качественные методы обработки информации	потребности, запросы граждан, применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования	выявления первичных запросов граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью, ранжирования тем консультирования, определение целей и процесса психологического консультирования
--	---	--	---	--

### 3. Объем дисциплины

Таблица 2

#### Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	10 часов	10 часов
Лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	6 часов	6 часов
Лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	4 часа	4 часа
Самостоятельная работа слушателя (СР)	4 часа	4 часа
Контактная самостоятельная работа (КСР)	-	-
Промежуточная аттестация	Зачёт / Экзамен час.	Зачёт / 2 часа
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)	16 часов	16 часов

**4. Структура и содержание дисциплины**  
**4.1. Структура дисциплины**

Таблица 3

Структура дисциплины

N п/п	Наименование (разделов/ тем), дисциплины	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19
1	Тема 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	Т	-	ОПК-3, ОПК-5, ПСК-2
2	Тема 2. Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	Т	-	ОПК-3, ОПК-5, ПСК-2

3	Тема 3. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	6	-	-	-	-	-	-	4	-	2	2	-	2	Т	-	ОПК-3, ОПК-5, ПСК-2
4	Тема 4. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.	6	-	-	-	-	-	-	4	-	2	2		2	Т	-	ОПК-3, ОПК-5, ПСК-2
	Итого:	14	-	-	-	-	-	-	10	-	6	4	-	4	-	-	-
	Промежуточная аттестация	2	-	-	-	-	-	-		-	-		-	-	-	З/Т (Д)/2	ОПК-3, ОПК-5, ПСК-2
	Всего:	16	-	-	-	-	-	-	10	-	6	4	-	4	-	2	-

## 4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4

### Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы и содержание лекций	Темы практических (семинарских) занятий
Тема 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии	<p>История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека.</p> <p>Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии. Организационная психология как научная дисциплина. Психологические основы организации:</p> <p>Сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей.</p> <p>Организационная власть. Средства влияния.</p> <p>Организационные феномены групповой динамики: ценности; организационное единство; мотивация; сфера управления персоналом; организационное прогнозирование; организационное моделирование; организационное поведение;</p> <p>Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография. Принципы организации. Жизненные циклы организации. Ресурсы организации. Организация как система, системный анализ организационных структур. Внешняя и внутренняя среда организации.</p> <p>Многообразие организационных типов:</p> <p>Основные компоненты и уровни социальных систем. Социальная организация как социальная система. Уровни влияний и связи в организациях. Классификация</p>	



	<p>организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.</p>	
<p>Тема 2. Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения</p>	<p>Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернард, Г. Саймон и др.). Основы организационного поведения. Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Синергические принципы организационного поведения. Организационное поведение как системная область групповой динамики. Основные элементы организационного поведения. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал). Организационная структура и формирование отношения с работниками. Типы и формы</p>	<p>–</p>

	<p>власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества. Технологии и трудовые отношения работников. Факторы внешней среды:</p> <p>макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие.</p> <p>Основные концепции организационного поведения.</p> <p>Концепции человеческой природы: индивидуальных особенностей; особенностей восприятия; целостности и ценности личности; мотивированного поведения; стремления к соучастию и самоактуализации.</p> <p>Концепции социальной (организационной) природы: социальной системы; общности интересов; этнических принципов; иерархичности; стремления к конкурированию и конкурентоспособности и другие.</p>	
<p>Тема 3. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</p>	<p>Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.</p>	<p>– Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?</p> <p>– По каким основным характеристикам оценивается психологический климат в группе?</p> <p>– По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?</p> <p>– Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований, соответствующих каждому уровню.</p> <p>– В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего</p>

		<p>разным уровням организационных взаимодействий.</p> <p>– Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?</p>
<p>Тема 4. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</p>	<p>Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). SWOT- анализ организационной проблемы. Интервью в организации (по целям, по проблемам). Техники проведения интервью. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.</p>	<p>– Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?</p> <p>– Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“ ?</p> <p>– В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?</p> <p>– Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?</p> <p>– Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?</p> <p>– Какие виды интервью в организации вы знаете.</p> <p>– Объясните разницу между организационной проблемой и жалобой.</p> <p>– Опишите техники проведения интервью и объясните, в каких случаях они наиболее уместны.</p> <p>– В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?</p> <p>– Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам</p>

		компетентности организационного психолога? – Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?
--	--	---

### **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей дисциплины**

Самостоятельная работа слушателей призвана закрепить теоретические знания, полученные на лекциях. Самостоятельная работа проводится с целью:

Систематизации и закрепления полученных теоретических знаний слушателей;

- углубления и расширения теоретических знаний;
- развития познавательных способностей и активности слушателей: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

В рамках самостоятельной работы слушатели изучают конспект лекций, основную и дополнительную литературу, проходят тестирование для самоконтроля.

Самостоятельная работа предусмотрена по темам:

Тема 3. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.

Тема 4. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.

Контроль освоения материала в рамках самостоятельной работы проводится в форме самопроверки по тестовым вопросам.

#### **Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию**

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение слушателями теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания слушателем изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у слушателя. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются слушателями. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;

- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии слушатель проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

### **Рекомендации по изучению методических материалов**

Методические материалы по дисциплине позволяют слушателю оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь слушателю понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь слушатель должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий слушателя («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение слушателями дисциплины и помочь успешно сдать зачет. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

### **Рекомендации по работе с литературой**

При работе с литературой необходимо обратить внимание на следующие вопросы. Основная часть материала изложена в учебниках, включенных в основной список литературы рабочей программы дисциплины. Основная и дополнительная литература предназначена для повышения качества знаний слушателей, расширения его кругозора. При работе с литературой приоритет отдается первоисточникам (нормативным материалам, законам, кодексам и пр.).

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Типовые оценочные материалы**

#### **Тема 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии. Классические и современные теории организаций**

##### ***Вопросы для устного опроса:***

1. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.).
2. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.).
3. Организации и управление (А. Файоль).

4. Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).

Вопросы для обсуждения

1. С какими областям анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?
2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?
3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?
4. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и профессиональная роль“, „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?
5. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?

## **Тема 2. Психологические основы организационного поведения**

**Вопросы для устного опроса:**

1. Факторы, влияющие на организационное поведение.
2. Основные концепции организационного поведения.
3. Концепции человеческой природы
4. Концепции социальной (организационной) природы

Вопросы для обсуждения

1. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?
2. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?
3. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.
4. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?
5. На чем основано описание организаций как „открытой системы“?
6. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?
7. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?
8. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?
9. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?
10. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?

## **Тема 3. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации**

**Вопросы для устного опроса:**

1. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда.
2. Системы оплаты и вознаграждения за труд.
3. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.

#### **Тема 4. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога**

##### ***Практическое задание.***

Задание 1: Командная работа: разработать проект мотивационной системы в вымышленной организации.

Задание 2: Командная работа: объявление тендера на проведения корпоративного мероприятия в вымышленной организации.

Задание 3: Командная работа: разработка стандартов взаимодействия с клиентами вымышленной компании.

Задание 4: Командная работа: разработка стандартизованного интервью для собеседования с кандидатом на вакантную должность.

Задание 5: Командная работа: проведение интервью с сотрудником для определения кадрового резерва

#### **Примерные тестовые задания для текущего контроля и промежуточной аттестации**

1. Какой тип профессий не выделяется исследователями психологии труда по признаку главного предмета труда?
  - а) человек
  - б) природа
  - в) общество
  - г) знак
  - д) художественный образ
2. Вставьте пропущенное слово: «употребляя слово ... , мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира».
  - а) индивид
  - б) объект
  - в) личность
  - г) субъект
  - д) психика
3. Возрастное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде некоторых этапов. Выберите неправильные этапы:
  - а) допрофессиональное развитие
  - б) развитие в период выбора профессии
  - в) развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала
  - г) развитие в период получения образования
4. Определите неправильные уровни в структуре труда:

- а) уровень деяний
- б) уровень действий
- в) уровень макроэлементов действия
- г) уровень микроэлементов действия
- д) уровень мотивации

5. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:

- а) специальность
- б) труд
- в) профессия
- г) конкретная работа
- д) технология

6. Выделите правильные требования к профиограмме:

- а) четкое выделение предмета и результата труда
- б) описание целостности профессиональной деятельности
- в) выделение определенных компонентов и сторон труда
- г) демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии
- д) все варианты

7. Структуру субъекта труда в каждый момент его развития можно представить в виде уровней:

- а) уровень деяний
- б) уровень действий
- в) уровень макроэлементов действия
- г) уровень микроэлементов действия
- д) нет ответа

8. Допрофессиональное развитие субъекта труда включает в себя следующие стадии:

- а) стадия предыгры
- б) стадия игры
- в) стадия оптанта
- г) стадия овладения учебной деятельностью
- д) все ответы верны

9. Описание качеств человека необходимых для успешного выполнения различной трудовой деятельности, называется:

- а) профиограмма
- б) психограмма
- в) психофизиограмма
- г) психонейрограмма
- д) диаграмма рабочего дня

10. Инициатор активности, зачинатель, творец в его отношениях и противостоящим ему объектом предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира, это...

- а) личность
- б) субъект труда
- в) профессионал
- г) субъект



д) работник

11. Индивидуальная готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне, - это...

- а) квалификация
- б) профессиональная компетентность
- в) должность
- г) профессиональный опыт

12. Описание различных видов профессиональной деятельности, сделанных каких-либо задач, в которые входят экономические, медицинские и т.д. – это...

- а) профессия
- б) специальность
- в) профессиограмма
- г) психограмма
- д) конкретная работа

13. Область, в которой человек осуществляет свои трудовые функции:

- а) специальность
- б) профессия
- в) профессиограмма
- г) конкретная работа
- д) психограмма

14. Общность людей, занятых определенного рода трудовыми функциями, это...

- а) специальность
- б) профессия
- в) профессиограмма
- г) конкретная работа
- д) психограмма

15. Деятельность, работа профессионала, т.е. сам «живой», распределенный во времени процесса реализации трудовых функций, это...

- а) специальность
- б) профессия
- в) профессиограмма
- г) конкретная работа
- д) психограмма

16. Подготовленность (знания, умения, навыки), квалификация, присущая человеку, благодаря которой он оказывается в состоянии выполнения определенного рода трудовые функции, это...

- а) специальность
- б) профессия
- в) профессиограмма
- г) конкретная работа
- д) квалификация

17. Уровень профессионального мастерства, это...

- а) специальность
- б) профессия

- в) профессиограмма
- г) квалификация
- д) психограмма

18. Субъект труда – это...

- а) носитель предметно-практической деятельности и познания, источник активности, направленной на объект
- б) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства, цели и задачи труда
- в) носитель и аккумулятор ценностно-нравственной, смысловой и других сторон сознания
- г) поведение работающего в ситуации выполнения деятельности в рамках определенных организационных структур
- д) человек, выполняющий любые виды деятельности

19. Периодизация развития человека как субъекта труда (Е.А. Климов) не включает следующие стадии:

- а) стадия предыгры
- б) латентная
- в) стадия игры
- г) стадия овладения предметно-манипулятивной деятельностью
- д) стадия овладения учебной деятельностью

20. Основные функции регулятора труда:

- а) предвосхищение социально-ценного результата
- б) образ объекта труда
- в) актуальный, обобщенный образ Я
- г) субъект-объектные и субъект-субъектные отношения
- д) образ промежуточного результата

21. Ограниченный вид трудовой и общественно-полезной деятельности, предполагающей подготовку, вознаграждения и дающая человеку определенный общественный статус, называется:

- а) специальность
- б) труд
- в) профессия
- г) конкретная работа
- д) технология

22. Отметьте специальность в списке:

- а) врач
- б) адвокат
- в) юрист
- г) физик
- д) психолог

23. Профессиональная подготовка личности, которую проходит большинство выпускников школ – это стадия...

- а) овладения учебной деятельностью
- б) оптации
- в) адепта

- г) адаптанта
- д) мастера

24. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач – это...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

25. Самая главная проблема профессиографии и психологии труда – это...

- а) не укради
- б) труд справедливо вознагражден
- в) подобрать специалистов на соответствующие рабочие места
- г) создать благоприятный психологический климат в коллективе
- д) увеличить производительность труда

26. Все профессии можно разделить на гностические, преобразовательные и изыскательные. По какому принципу осуществляют такое деление?

- а) цели труда
- б) предмет труда
- в) средства труда
- г) условия труда
- д) средства и предмет труда

27. Выберите из перечисленных ниже понятий специальность:

- а) военный
- б) учитель физкультуры
- в) врач
- г) торговый работник
- д) инженер

28. Е.А. Климов предложил периодизацию человека как субъекта труда. Как называется стадия подготовки к жизни, труду?

- а) овладения учебной деятельностью
- б) оптации
- в) адепта
- г) адаптанта
- д) мастера

29. Как называется уровень профессионализма по А.К. Марковой, на котором внешне проявляется активная деятельность, но при этом человек сам деградирует как личность?

- а) допрофессионализм
- б) адаптация человека к профессии
- в) слепопрофессионализм
- г) псевдопрофессионализм
- д) гармонизация человека с профессией

30. Для какого возраста характерен кризис профессионального роста?

- а) от 14-16 до 16-17 лет
- б) 23-25
- в) 30-33
- г) 38-42
- д) 55-60

31. Какой из перечисленных методов не используется как метод профессиографирования?

- а) проективные методы
- б) организационные методы
- в) методы сбора эмпирических данных
- г) методы обработки эмпирических данных
- д) интерпретационные методы

32. Выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности, называется...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

33. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач, называется...

- а) ПВК
- б) профессиограмма
- в) психограмма
- г) биологограмма
- д) модель специалиста

34. Центральная задача психологии труда состоит:

- а) в изучении адаптации человека к условиям труда
- б) в изучении фактов и закономерностей психической регуляции функционирования и формирования человека как субъекта труда
- в) в изучении межличностных отношений в контексте общей трудовой деятельности
- г) в изучении качеств и свойств человека, необходимых в различных видах деятельности

35. По какому признаку выделяют типы профессий:

- а) по предмету
- б) по целям
- в) по средствам
- г) по субъектам
- д) по условиям

36. Климов выделяет следующие уровни рассмотрения трудовой деятельности (отметьте лишнее):

- а) уровень макроэлементов действий
- б) уровень деяний
- в) уровень действий

- г) уровень миниэлементов действия
- д) уровень микроэлементов действия

37. Найдите правильное определение понятия «психограмма»

- а) это свойства субъекта труда, которые он проявляет в своей деятельности
- б) это описательная характеристика различных видов профессиональной деятельности
- в) выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности
- г) описание качеств человека, присутствие которых нежелательно в данной профессии
- д) это перечень различных свойств и качеств человека в различных профессиях

38. Какие виды профессиограмм существуют?

- а) информационные
- б) ориентировочно-диагностические
- в) конструктивная
- г) диагностическая
- д) аналитическая

39. Кто является автором комплексной профессиограммы?

- а) Рубинштейн
- б) Давыдов
- в) Платонов
- г) Маркова
- д) Ананьев

40. Многие авторы строят свои теории о развитии субъекта труда на основе:

- а) периодов развития человека
- б) особенностях работы
- в) на основе возникающих трудностей

Ответы: 1-в, 2-г, 3-г, 4-д, 5-в, 6-д, 7-д, 8-д, 9-б, 10-б, 11-а, 12-в, 13-б, 14-б, 15-г, 16-а, 17-д, 18-а, 19-б, 20-б, 21-в, 22-б, 23-б, 24-д, 25-д, 26-а, 27-б, 28-а, 29-г, 30-в, 31-а, 32-а, 33-б, 34-б, 35-а, 36-г, 37-в, 38-а, 39-г, 40-а.

### Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков слушателя при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемых компетенций, умение применять полученные знания на практике. При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала 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
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
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
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

### **Выполнение практического задания**

Уровень знаний, умений и навыков, вовлеченности в процесс выполнения практического задания слушателей в процессе текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении практического задания является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемых компетенций.

При оценивании результатов практического задания используется следующая шкала оценок:

- 90 – 100% – «отлично» (5);
- 75 – 89% – «хорошо» (4);
- 60 – 74% – «удовлетворительно» (3);
- менее 60% – «неудовлетворительно» (2).

Установлены следующие критерии оценок:

100% – 95%	слушатель глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы, разъяснять их в логической последовательности;
94% – 90%	слушатель глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы и разъяснять их в логической последовательности, но допускает отдельные неточности.
89% – 85%	слушатель глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы и разъяснять их в логической последовательности, но допускает некоторые ошибки общего характера;
84% – 80%	слушатель хорошо понимает пройденный материал, но не может теоретически обосновать некоторые выводы;
79% – 75%	слушатель отвечает в основном правильно, но чувствуется механическое заучивание материала;
74% – 70%	в ответе слушателя имеются существенные недостатки, материал охвачен неполно, в рассуждениях допускаются ошибки;

69% – 65%	ответ слушателя правилен лишь частично, при разьяснении материала допускаются серьезные ошибки;
64% – 60%	слушатель имеет общее представление о теме, но не умеет логически обосновать свои мысли;
менее 60%	слушатель имеет лишь частичное представление о теме.

При расчете баллов текущего контроля успеваемости используется следующая формула:

$$B = 0,5 * \frac{П}{O} \times 100 + 0,5 * \frac{\sum_{i=1}^n Z}{n}$$

где Б – количество баллов, полученных слушателем в рамках текущего контроля успеваемости;

П – количество занятий, которые посетил слушатель;

О – общее количество занятий;

З – баллы, полученные слушателем по итогам выполнения заданий;

n- количество заданий

### Тестирование

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

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

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

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

О – общее количество вопросов в тесте.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в формате компьютерного тестирования.

Характеристика оценочных материалов – тестовые задания на знание основного содержания дисциплины.

Объем – 20 тестовых заданий.

Время, отводимое на проведение тестирование – 2 академических часа.

Каждое тестовое задание имеет обособленное содержание, независимое от содержания других заданий. Тестовые задания имеют следующую структуру: декларативную часть (текст задания), процедурную часть (указания на способ получения правильного ответа), варианты ответов.

Тестовые задания включают в себя вопросы типа один из многих (тестовое задание, предполагающее выбрать 1 правильный вариант ответа из предложенного списка ответов).

Для получения зачета по итоговому тестированию слушатели должны набрать не менее 60 баллов.

Организация и сопровождение комплекса мероприятий по проведению компьютерного тестирования осуществляется ответственным сотрудником ВИУ РАНХиГС. Перед проведением тестирования слушатели знакомятся с инструкцией по работе с системой тестирования, а также получают разьяснения по критериям оценки результатов тестирования.

### Критерии оценки результатов промежуточной аттестации (итогового тестирования)

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено» (60% и более правильных ответов)	Твердые теоретические знания дисциплины, способность применять теоретические знания для выбора правильного алгоритма решения поставленной задачи
«не зачтено» (менее 60% правильных ответов)	Значительные пробелы в теоретической части программного материала, отсутствие необходимых компетенций, отсутствие умения применять теоретические знания для выбора правильного алгоритма решения поставленной задачи

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с посл. поправками)
2. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

### 7.2. Основная литература

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/492358>.
2. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81838.html> (дата обращения: 03.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### 7.3. Дополнительная литература

1. Кокуева, Ж. М. Управление персоналом наукоемких предприятий : учебное пособие по курсам «Управление персоналом» и «Менеджмент» / Ж. М. Кокуева, В. В. Яценко. — Москва : Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2007. — 122 с. — ISBN 978-5-7038-3100-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/31579.html>. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 03.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### 7.4. Интернет-ресурсы

1. Сайт Российского психологического общества <http://www.psygus.ru/> (открытый доступ)
2. Психологическая газета – регулярное электронное издание <http://psy.su/> (открытый доступ)



3. Российская психология – информационно-аналитический портал <http://rospsy.ru> (открытый доступ)
4. Портал психологических изданий <http://psyjournals.ru/> (открытый доступ)
5. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/> (открытый доступ)
6. Сайт «Экзистенциальная и гуманистическая психология» <http://hpsy.ru> (открытый доступ)
7. Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/>

#### **7.5. Справочные системы**

1. Справочно-поисковая система «Гарант» <http://base.garant.ru/>
2. Справочно-поисковая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>

### **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

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 поддерживается 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 слушателя рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы слушателя включают следующую оснащенность: 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.

Активная ссылка на размещение материалов дисциплины в системе СДО:  
<https://moodle.vlgr-ranepa.ru/login/index.php>