

**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 социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №13 от 27.04.2026 г.г.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА

Психология служебной деятельности

(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.37 Психология кадрового менеджмента

КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2026

Волгоград, 2026 г.

Автор (ы)–составитель(и):

Канд. псих. наук, доцент кафедры социологии, общей
и юридической психологии

Севостьянов Ю.О.

Заведующий кафедрой социологии, общей и
юридической психологии

Хрипунова С.В.

РПД Б1.О.37 Психология кадрового менеджента одобрена на заседании кафедры
социологии, общей и юридической психологии Протокол от 24 апреля 2026 г. № 9

СОДЕРЖАНИЕ

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Содержание и структура дисциплины	6
Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания	13
Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам	13
Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине	20
Методические материалы по освоению дисциплины	20
Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет	
Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационно-справочные системы	

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

1.1. Дисциплина Б1.О.37 Психология кадрового менеджмента обеспечивает формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	ОПК-7	Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	ОПК 7-3	Способность обозначить зоны профессиональных возможностей и ограничений специалиста	способность проанализировать и сопоставить личностные особенности специалиста и предъявляемые к нему требования, связанные с выполнением им профессиональной деятельности правильно описывает и проявляет в учебных ситуациях навыки владения методами и формами делового общения, психологического воздействия на поведение людей в процессе деятельности трудовых коллективов..
	ПК-4	Способен осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	ПК-4.1	Способность провести оценку кандидатов и персонала	точно описывает требования к профессионально - важным качествам специалистов и руководителей., правильно составляет профессиограммы и психограммы. верно описывает и демонстрирует в учебных ситуациях приемы отбора персонала правильно планирует и

						проводит учебных ситуациях диагностику компетенции кандидатов	В
--	--	--	--	--	--	--	---

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина *Б1.О.37* Психология кадрового менеджмента относится к блоку базовой части дисциплин. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 6 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 108 часов (3 ЗЕТ).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 59 часов (лекции – 16 часов, практики – 32 часов, Каттэк – 9 часа, КЭ - 2 часа), на самостоятельную работу – 49.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕ ГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						Период промежуточной аттестации (сессия)			Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СР кр	СРэк		СР
			Л	В											
Э	Л	Р	З/Э												
О	О	О	О												
Тема 1	Адаптация персонала	12	2			4								6	О
Тема 2	Кадровый мониторинг и аттестация персонала	7	2			4								1	ДИ, О
Тема 3	Управление обучением и развитием	10	2			4								4	О, Т

	м персонал а													
Тема 4	Основны е подходы к обучени ю персонал а	10	2			4/ 2*							4	О
Тема 5	Виды (формы) обучения	10	2			4							4	О
Тема 6	Карьера. Виды карьеры. Мотивац ия и выбор карьеры. Системна я карьера	12	2			6/ 2*							4	О, Т
Тема 7	Тренинг персонал а	14	4			6							4	ДИ, О, Т
Промежуточная аттестация								2	9			18	31	Экзам ен
Ит ого		108	1 6			32 /4 *		2	9			18	31	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену. СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), ситуационная задача (СЗ), решение задач (З)

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Адаптация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективу. Программы профессиональной ориентации: общая и специализированная программы ориентации. Взаимодействие работника и коллектива. Социальная адаптация работника к коллективу. Основные ожидания сотрудника в процессе адаптации. Основные ожидания организации по поводу нового сотрудника. Профессиональная дезадаптация. Агрессивность как проявление дезадаптации. Оценка персонала по окончании этапа адаптации.

Тема 2. Кадровый мониторинг и аттестация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Кадровый мониторинг: понятие, основные преимущества и недостатки. Аттестация: порядок проведения, основные этапы. Методы аттестации: метод управления при помощи постановки целей, наблюдение за поведением сотрудника, экспертные оценки, анализ результатов деятельности, профессиональное тестирование, психологическое тестирование. Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.

Тема 3. Управление обучением и развитием персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики. Взаимосвязь процессов организационного развития и обучения и развития персонала. Стратегия развития персонала. Основные причины, обуславливающие необходимость проведения обучения и повышения квалификации. Факторы, определяющие потребность организации в развитии своего персонала (С.В. Шекшня): динамика внешней среды, развитие технологий, изменение стратегии развития организации, создание новой организационной структуры, освоение новых видов деятельности. Цели и задачи обучения и развития персонала. Основные преимущества, которые получает организация в процессе управления развитием персонала (С.В. Шекшня). Отдел по обучению и развитию персонала в структуре кадровой службы организации. Основные направления работы отдела: обучение и повышение квалификации сотрудников; планирование и развитие карьеры сотрудников.

Тема 4. Основные подходы к обучению персонала ОПК-7.3

Понятие коллективной компетентности, или «уровня образования» организации. Обучение как процесс приращения опыта. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение. Обучение персонала как одно из направлений стратегии развития персонала. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе. Основные моменты организации обучения персонала: выявление потребности в профессиональном обучении; определение специфических целей обучения, составление обучающих программ; оценка эффективности программ обучения.

Основные принципы обучения: мотивация обучающихся, положительное подкрепление, закрепление изученного на практике, осмысление материала, разнообразие методов обучения, прикладной характер изучаемого материала.

Тема 5. Виды (формы) обучения ОПК-7.3

Основные виды обучения: обучение на рабочем месте; обучение вне организации: в вузах, в бизнес-школах; внутрифирменное обучение; стажировки.

Обучение на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг).

~ Инструктаж как разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте.

Ротация как метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений и навыков.

~ Ученичество и наставничество (коучинг) как метод передачи практического опыта менеджером, или опытным профессионалом начинающему сотруднику.

~ Основные плюсы и ограничения обучения на рабочих местах.

~ Обучение вне организаций: бизнес-образование, внутрифирменные школы образования, идея корпоративных университетов, консалтинговые фирмы.

Бизнес-образование: ориентация на научные достижения. Основные, ориентированные на науку подходы к обучению: Чикагская школа бизнеса (ставка на количественные методы) и Гарвардская школа бизнеса (ставка на изучение деловых ситуаций).

Основные цели обучения: приобретение новых знаний, изменение подходов, мастерство в решении проблем, освоение навыков общения, развитие способности к совместной работе, сохранение знаний и др. Характеристика основных методов обучения: метод конкретных ситуаций, метод обсуждения, лекция, деловые игры, демонстрация фильмов, программное обучение, ролевые игры, сензитивное обучение, телевизионная лекция. Тренинг как активный метод обучения персонала внутри организации с привлечением сторонних специалистов (тренеров). Суть ИТ-метода, или «инструкционного метода»: тренеры обучают линейных руководителей, которые затем обучают подчиненных.

Тема 6. Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. Системная карьера ОПК-7.3

Понятие карьеры. Различные понимания карьеры. Карьера как субъективные представления сотрудника о своем профессиональном будущем и об удовлетворении трудом. Карьера как совокупность должностей, которые занимал и занимает конкретный сотрудник. Карьера как предмет выбора субъекта труда. Карьера как предмет управления со стороны менеджера по персоналу.

~ Понятие карьерного цикла. Основные этапы карьерного цикла:

~ завершение профессиональной подготовки, вхождение в профессию;

~ различные виды повышения квалификации, значительный практический опыт; очень большой практический и социальный опыт.

Виды карьеры. Фактическая и плановая карьеры. Вертикальная и горизонтальная карьера. Виды карьерного продвижения: ситуационная карьера, карьера «от начальника», карьера «от развития объекта», «собственноручная карьера», карьера «по трупам».

Теория выбора карьеры Джона Голланда. Классификация типов личности, или «шестиугольник Голланда». Характеристика основных типов личности: реалистический («машинист»), исследовательский («ученый»), артистический («декоратор»), социальный («консультант»), предпринимательский («адвокат»), конвенциональный («бухгалтер»). Динамика изменения уровня энтузиазма и опыта работы в одной должности. Обучение планированию карьеры. Мотивация карьеры. Основные преимущества, которые получает сотрудник от участия в процессе планирования и управления развитием карьеры (С.В. Шекшня). Основные карьерные ориентации, или «якоря карьеры» (Э. Шейн): профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Системная карьера как современный метод планирования и развития карьеры. Основные идеи системной карьеры. Характеристика основных частей системной карьеры. Основные требования к построению вертикальной карьеры. Возможные ошибки при должностном

продвижении сотрудника: «авансовое» назначение («принцип Питера» как следствие), превращение способного и компетентного специалиста в неспособного и некомпетентного руководителя. Построение профессиональной (горизонтальной) карьеры. Основные виды ротации: кольцевая, короткая и безвозвратная. Основные обеспечивающие части системной карьеры: информационное, плановое, организационное, оценочно-аналитическое, консультативное и обучающее обеспечение.

Тема 7. Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива. ОПК-7.3, ПК-4.1

Особенности обучения взрослых. Социально-психологический тренинг как активный метод обучения. Возможности тренинга в решении организационных задач. Системный подход к организации тренинга персонала. Организация тренинга персонала: сеттинг, состав группы, диагностическое интервью с участниками. Разработка программы тренинга: композиция программы тренинга, начальный этап, рабочий этап тренинга (приемы и методы обучения). Метод ролевых игр.

Основные классы тренинговых программ в организации: программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения, программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации, программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников.

Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения: тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, фокус-группы, и т. д.

Программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации: тренинг формирования команды, лидерский тренинг, тренинги личностного влияния, маловероятного взаимодействия, тренинги разрешения конфликтов, коррекции социально-психологического климата коллектива и т. д.

Программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников: тренинг креативности в менеджменте, тренинг эффективной коммуникации, уверенности в себе, тренинг ведения переговоров, тренинг продаж, тренинг сенситивности. Регулятивные тренинговые программы: мотивационный тренинг, тренинг воли, программы психосаморегуляции и т.д.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	<p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Адаптация персонала	Устный опрос
Тема 2	Кадровый мониторинг и аттестация персонала	Устный опрос, Деловая игра
Тема 3	Управление обучением и развитием персонала	Устный опрос, Письменный тест
Тема 4	Основные подходы к обучению персонала	Устный опрос
Тема 5	Виды (формы) обучения	Устный опрос
Тема 6	Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. Системная карьера	Устный опрос, Письменный тест
Тема 7	Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива	Деловая игра, Устный опрос, Письменный тест

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Адаптация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1 Вопросы для устного опроса:

1. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективу. Программы профессиональной ориентации: общая и специализированная программы ориентации.

2. Взаимодействие работника и коллектива. Социальная адаптация работника к коллективу.

3. Основные ожидания сотрудника в процессе адаптации. Основные ожидания организации по поводу нового сотрудника.

Тема 2. Кадровый мониторинг и аттестация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

1. Кадровый мониторинг: понятие, основные преимущества и недостатки. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.

2. Методы аттестации: метод управления при помощи постановки целей, наблюдение за поведением сотрудника, экспертные оценки, анализ результатов деятельности, профессиональное тестирование, психологическое тестирование.

3. Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.

Деловая игра: Разработка оценочных процедур. Приемы: Анализ резюме, интервью, активные методы оценки.

Тема 3. Управление обучением и развитием персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

1. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.

2. Взаимосвязь процессов организационного развития и обучения и развития персонала. Стратегия развития персонала.

3. Основные причины, обуславливающие необходимость проведения обучения и повышения квалификации.

4. Цели и задачи обучения и развития персонала. Основные преимущества, которые получает организация в процессе управления развитием персонала (С.В. Шекшня).

Типовые материалы тестирования

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Профессиональная адаптация:

А) Характеризуется *дополнительным освоением профессиональных умений и навыков*, а также

Б) формированием профессионально необходимых *качеств личности*,

В) формированием положительного отношения к работе (основные профессии; переквалификация; профмобильность)

Г) все ответы верны

2. Психофизиологическая адаптация :

А) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам,

Б) приспособление к физиологическим условиям труда (санитарно-гигиенические условия;

В) приспособление к режиму работы; комфорт, удобство рабочего места; содержание и характер труда (индивидуальный - коллективный, ручной - автоматизированный)).

Г) все ответы верны

3. Социально-психологическая адаптация:

А) приспособление к относительно новому социуму

Б) приспособление к нормам поведения в новом коллективе

В) приспособление к взаимоотношений в новом коллективе (вхождение в класс, социальную группу, слой, поселенческую структуру)

Г) все ответы верны

Тема 4. Основные подходы к обучению персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие коллективной компетентности, или «уровня образования» организации. Обучение как процесс приращения опыта. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.
2. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.
3. Основные моменты организации обучения персонала: выявление потребности в профессиональном обучении; определение специфических целей обучения, составление обучающих программ; оценка эффективности программ обучения.

Тема 5. Виды (формы) обучения ОПК-7.3

Вопросы для устного опроса:

1. Основные виды обучения: обучение на рабочем месте; обучение вне организации: в вузах, в бизнес-школах; внутрифирменное обучение; стажировки. Обучение на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг).
2. Инструктаж как разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте.
3. Ротация как метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений и навыков.
4. Ученичество и наставничество (коучинг) как метод передачи практического опыта менеджером, или опытным профессионалом начинающему сотруднику.
5. Основные плюсы и ограничения обучения на рабочих местах.
6. Обучение вне организаций: бизнес-образование, внутрифирменные школы образования, идея корпоративных университетов, консалтинговые фирмы.

Тема 6. Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. ОПК-7.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие карьеры. Различные понимания карьеры. Карьера как субъективные представления сотрудника о своем профессиональном будущем и об удовлетворении трудом. Карьера как совокупность должностей, которые занимал и занимает конкретный сотрудник. Карьера как предмет выбора субъекта труда. Карьера как предмет управления со стороны менеджера по персоналу.
2. Понятие карьерного цикла. Основные этапы карьерного цикла:
 - ~ завершение профессиональной подготовки, вхождение в профессию;
 - ~ различные виды повышения квалификации, значительный практический опыт;
 - ~ очень большой практический и социальный опыт.
3. Виды карьеры. Фактическая и плановая карьеры. Вертикальная и горизонтальная карьера. Виды карьерного продвижения: ситуационная карьера, карьера «от начальника», карьера «от развития объекта», «собственноручная карьера», карьера «по трупам».

Типовые материалы тестирования

(Полные материалы имеются на кафедре)

1. Подведение итогов может аттестации включает в себя следующие шаги:

- А) Подготовка отчетов отдельных аттестационных комиссий по итогам аттестации (в установленные положением сроки).
- Б) Подготовка итогового отчета по результатам аттестации (по организации в целом).
- В) Подготовка и утверждение: кадровых (административных) решений на основании заключений аттестационных комиссий, комплексного плана мероприятий, направленных на повышение эффективности работы основных категорий персонала организации.
- Г) все ответы верны

2. Повышение – это, когда:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

3. Перемещение – это:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

Тема 7. Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива. ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

1. Особенности обучения взрослых. Социально-психологический тренинг как активный метод обучения. Возможности тренинга в решении организационных задач. Системный подход к организации тренинга персонала. Организация тренинга персонала: сеттинг, состав группы, диагностическое интервью с участниками. Разработка программы тренинга: композиция программы тренинга, начальный этап, рабочий этап тренинга (приемы и методы обучения). Метод ролевых игр.
2. Основные классы тренинговых программ в организации: программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения, программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации, программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников.
3. Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения: тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, фокус-группы, и т. д.
4. Программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации: тренинг формирования команды, лидерский тренинг, тренинги личностного влияния, маловероятного взаимодействия, тренинги разрешения конфликтов, коррекции социально-психологического климата коллектива и т. д.

Деловая игра: Разработка программ развития персонала.

Деловая игра: Разработка программ обучения и формирования социально-психологического климата коллектива.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена методом устного опроса по перечню примерных вопросов

К сдаче экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не менее 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при участии в деловых играх в течение семестра.

Шкала оценивания

Деловые игры

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. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Название оценки	Описание
Отлично 85-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области работы с персоналом. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 65-84 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области работы с персоналом, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 55-64 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области работы с персоналом, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 0-54 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области работы с персоналом, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.

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:

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

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 баллами от 0 до 100. Критериями оценивания 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.

Установлены следующие критерии оценок:

85-100 %	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.
65-84 %	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.
55-64 %	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.
0-54 %	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.

Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 (две) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент Коэффициент веса контрольной точки Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)

КТ 1 100 0,3 30

КТ 2 100 0,3 30

Итого: x 0,6 60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 2.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится с применением метода письменного опроса.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Адаптация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

4. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективу. Программы профессиональной ориентации: общая и специализированная программы ориентации.

5. Взаимодействие работника и коллектива. Социальная адаптация работника к коллективу.
6. Основные ожидания сотрудника в процессе адаптации. Основные ожидания организации по поводу нового сотрудника.

Тема 2. Кадровый мониторинг и аттестация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

4. Кадровый мониторинг: понятие, основные преимущества и недостатки. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
5. Методы аттестации: метод управления при помощи постановки целей, наблюдение за поведением сотрудника, экспертные оценки, анализ результатов деятельности, профессиональное тестирование, психологическое тестирование.
6. Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.

Деловая игра: Разработка оценочных процедур. Приемы: Анализ резюме, интервью, активные методы оценки.

Тема 3. Управление обучением и развитием персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

1. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.
2. Взаимосвязь процессов организационного развития и обучения и развития персонала. Стратегия развития персонала.
3. Основные причины, обуславливающие необходимость проведения обучения и повышения квалификации.
4. Цели и задачи обучения и развития персонала. Основные преимущества, которые получает организация в процессе управления развитием персонала (С.В. Шекшня).

Типовые материалы тестирования

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Профессиональная адаптация:

- А) Характеризуется *дополнительным освоением профессиональных умений и навыков*, а также
- Б) формированием профессионально необходимых *качеств личности*,
- В) формированием положительного отношения к работе (основные профессии; переквалификация; профмобильность)
- Г) все ответы верны

2. Психофизиологическая адаптация :

- А) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам,
- Б) приспособление к физиологическим условиям труда (санитарно-гигиенические условия;
- В) приспособление к режиму работы; комфорт, удобство рабочего места; содержание и характер труда (индивидуальный - коллективный, ручной - автоматизированный)).
- Г) все ответы верны

3. Социально-психологическая адаптация:

- А) приспособление к относительно новому социуму
- Б) приспособление к нормам поведения в новом коллективе
- В) приспособление к взаимоотношений в новом коллективе (вхождение в класс, социальную группу, слой, поселенческую структуру)
- Г) все ответы верны

Тема 4. Основные подходы к обучению персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

4. Понятие коллективной компетентности, или «уровня образования» организации. Обучение как процесс приращения опыта. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.

5. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.

6. Основные моменты организации обучения персонала: выявление потребности в профессиональном обучении; определение специфических целей обучения, составление обучающих программ; оценка эффективности программ обучения.

Тема 5. Виды (формы) обучения ОПК-7.3

Вопросы для устного опроса:

1. Основные виды обучения: обучение на рабочем месте; обучение вне организации: в вузах, в бизнес-школах; внутрифирменное обучение; стажировки. Обучение на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг).

2. Инструктаж как разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте.

3. Ротация как метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений и навыков.

4. Ученичество и наставничество (коучинг) как метод передачи практического опыта менеджером, или опытным профессионалом начинающему сотруднику.

5. Основные плюсы и ограничения обучения на рабочих местах.

6. Обучение вне организаций: бизнес-образование, внутрифирменные школы образования, идея корпоративных университетов, консалтинговые фирмы.

Тема 6. Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. ОПК-7.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие карьеры. Различные понимания карьеры. Карьера как субъективные представления сотрудника о своем профессиональном будущем и об удовлетворении трудом. Карьера как совокупность должностей, которые занимал и занимает конкретный сотрудник. Карьера как предмет выбора субъекта труда. Карьера как предмет управления со стороны менеджера по персоналу.

2. Понятие карьерного цикла. Основные этапы карьерного цикла:

~ завершение профессиональной подготовки, вхождение в профессию;

~ различные виды повышения квалификации, значительный практический опыт; очень большой практический и социальный опыт.

3. Виды карьеры. Фактическая и плановая карьеры. Вертикальная и горизонтальная карьера. Виды карьерного продвижения: ситуационная карьера, карьера «от начальника», карьера «от развития объекта», «собственноручная карьера», карьера «по трупам».

Типовые материалы тестирования

(Полные материалы имеются на кафедре)

1. Подведение итогов может аттестации включает в себя следующие шаги:

А) Подготовка отчетов отдельных аттестационных комиссий по итогам аттестации (в установленные положением сроки).

Б) Подготовка итогового отчета по результатам аттестации (по организации в целом).

- В) Подготовка и утверждение: кадровых (административных) решений на основании заключений аттестационных комиссий, комплексного плана мероприятий, направленных на повышение эффективности работы основных категорий персонала организации.
- Г) все ответы верны

2. Повышение – это, когда:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

3. Перемещение – это:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

Тема 7. Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива. ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

5. Особенности обучения взрослых. Социально-психологический тренинг как активный метод обучения. Возможности тренинга в решении организационных задач. Системный подход к организации тренинга персонала. Организация тренинга персонала: сеттинг, состав группы, диагностическое интервью с участниками. Разработка программы тренинга: композиция программы тренинга, начальный этап, рабочий этап тренинга (приемы и методы обучения). Метод ролевых игр.
6. Основные классы тренинговых программ в организации: программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения, программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации, программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников.
7. Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения: тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, фокус-группы, и т. д.
8. Программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации: тренинг формирования команды, лидерский тренинг, тренинги личностного влияния, маловероятного взаимодействия, тренинги разрешения конфликтов, коррекции социально-психологического климата коллектива и т. д.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме	40

учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента, умения решать практические задачи. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом

готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с вопросами для устного опроса,
- 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.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Методические 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 студента, расширения его кругозора. При работе с литературой приоритет отдается первоисточникам (нормативным материалам, законам, кодексам и пр.).

При изучении дисциплины студентам следует обратить особое внимание на нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность хозяйствующих субъектов в РФ.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент 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 студента («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 студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине.

Рекомендации для подготовки к зачету

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы в течение семестра.

Вопросы для устного опроса на зачете

1. Адаптация персонала. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективе.
2. Программы профессиональной ориентации.
 1. Профессиональная дезадаптация.
 2. Оценка персонала по окончании этапа адаптации.
 3. Аттестация персонала. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
 4. Цели и задачи оценки персонала. Процесс оценки персонала.
 5. Методы оценки персонала. Кадровый мониторинг.
 6. Развитие персонала.
 7. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.
 8. Факторы, определяющие потребность организации в развитии своего персонала.
 9. Отдел по обучению и развитию персонала в структуре кадровой службы организации. Основные направления работы отдела.
 10. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.
 11. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала.
 12. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.
 13. Основные принципы обучения.
 14. Основные виды обучения. Характеристика основных методов обучения на рабочем месте.
 15. Основные виды обучения. Обучение вне организаций.
 16. Планирование карьеры. Понятие карьеры. Карьерный цикл.
 17. Виды карьеры и карьерного продвижения.
 18. Теория выбора карьеры Джона Голланда.
 19. Мотивация карьеры.
 20. Основные карьерные ориентации, или «якоря карьеры» Э. Шейна.
 21. Системная карьера как современный метод планирования и развития карьеры.
 22. Анализ основных ошибок при должностном продвижении сотрудника вверх по служебной лестнице.
 23. Построение профессиональной карьеры.
 24. Основные обеспечивающие части системной карьеры.
 25. Формирование кадрового резерва.
 26. Отбор специалистов в кадровый резерв руководства.
 27. Основные линии карьеры руководителя.

28. Основные этапы планирования карьеры.
29. Основные этапы планирования карьеры.
30. Стадии карьеры согласно Вудкоку и Фрэнсису и их учет в процессе планирования карьеры.
31. Понятие партнерства по планированию карьеры.
32. Формирование пакета основных документов, регламентирующих процесс управления карьерой.
33. Внутрифирменное обучение.
34. Оценка эффективности деятельности и стимулирование труда. Нормирование труда. Интенсификация труда.
35. Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация.
36. Социально-психологический климат коллектива.
37. Оптимизация численности сотрудников.
38. Возможности социально-психологического тренинга в решении организационных задач.
39. Основные классы тренинговых программ в организации.
40. Формы диагностики и формирования социально-психологического климата коллектива.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная 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. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/514084>
3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/509798>

8.2. Дополнительная литература

1. 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>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11660-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/518479>
3. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/517572>
4. 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>

5. Леонов, Н. И. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09235-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/516450>

8.3. Нормативные правовые документы.

Конвенция ООН о правах инвалидов – основные положения, касающиеся обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг

8.4. Интернет-ресурсы.

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html>

ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>

Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал»

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

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

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

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

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

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет. Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую 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.

**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 социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 24.09.2024 г.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА

Психология служебной деятельности

(НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.37 Психология кадрового менеджмента

КОД И НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2025

Волгоград, 2024 г.

Б1.О.37 Психология кадрового менеджмента

(индекс, наименование дисциплины (*модуля*) в соответствии с учебным планом)

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Терелянская И.В., кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии, общей и юридической психологии

Заведующий кафедрой:

Хрипунова С.В, заведующий кафедрой социологии, общей и юридической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине Б1.О.37 Психология кадрового менеджмента одобрен на заседании кафедры к социологии, общей и юридической психологии Института управления. Протокол № 1 от «15» января 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (*модулю*), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине (*модулю*).

**1. Перечень планируемых результатов обучения
по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами
освоения образовательной программы**

Дисциплина Б1.О.37 Психология кадрового менеджмента обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **
	ОПК-7	ОПК-7.3	Способность проанализировать и сопоставить личностные особенности специалиста и предъявляемые к нему требования, связанные с выполнением им профессиональной деятельности
	ПК-4	ПК-4.1	Способность проанализировать и сопоставить личностные особенности специалиста и предъявляемые к нему требования, связанные с выполнением им профессиональной деятельности

**2. Формы аттестации и оценочные материалы
для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной
аттестации по дисциплине (модулю)**

2.1. В ходе реализации дисциплины (модуля) используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для контрольных точек):

доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

2.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для формирования заданий к контрольным точкам):

Тема 1. Адаптация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

7. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективу. Программы профессиональной ориентации: общая и специализированная программы ориентации.

8. Взаимодействие работника и коллектива. Социальная адаптация работника к коллективу.

9. Основные ожидания сотрудника в процессе адаптации. Основные ожидания организации по поводу нового сотрудника.

Тема 2. Кадровый мониторинг и аттестация персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

7. Кадровый мониторинг: понятие, основные преимущества и недостатки.

Аттестация: порядок проведения, основные этапы.

8. Методы аттестации: метод управления при помощи постановки целей, наблюдение за поведением сотрудника, экспертные оценки, анализ результатов деятельности, профессиональное тестирование, психологическое тестирование.

9. Порядок разработки процедур аттестации. Последовательность шагов аттестации. Результаты аттестации. Критерии оценки персонала. Анализ типовых ошибок при оценке персонала.

Деловая игра: Разработка оценочных процедур. Приемы: Анализ резюме, интервью, активные методы оценки.

Тема 3. Управление обучением и развитием персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

1. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.

2. Взаимосвязь процессов организационного развития и обучения и развития персонала. Стратегия развития персонала.

3. Основные причины, обуславливающие необходимость проведения обучения и повышения квалификации.

4. Цели и задачи обучения и развития персонала. Основные преимущества, которые получает организация в процессе управления развитием персонала (С.В. Шекшня).

Типовые материалы тестирования

(Полные материалы имеются на кафедре психологии)

1. Профессиональная адаптация:

А) Характеризуется *дополнительным освоением профессиональных умений и навыков*, а также

Б) формированием профессионально необходимых *качеств личности*,

В) формированием положительного отношения к работе (основные профессии; переквалификация; профмобильность)

Г) все ответы верны

2. Психофизиологическая адаптация :

А) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам,

Б) приспособление к физиологическим условиям труда (санитарно-гигиенические условия;

В) приспособление к режиму работы; комфорт, удобство рабочего места; содержание и характер труда (индивидуальный - коллективный, ручной - автоматизированный)).

Г) все ответы верны

3. Социально-психологическая адаптация:

А) приспособление к относительно новому социуму

Б) приспособление к нормам поведения в новом коллективе

В) приспособление к взаимоотношений в новом коллективе (вхождение в класс, социальную группу, слой, поселенческую структуру)

Г) все ответы верны

Тема 4. Основные подходы к обучению персонала ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

7. Понятие коллективной компетентности, или «уровня образования» организации. Обучение как процесс приращения опыта. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.

8. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.

9. Основные моменты организации обучения персонала: выявление потребности в профессиональном обучении; определение специфических целей обучения, составление обучающих программ; оценка эффективности программ обучения.

Тема 5. Виды (формы) обучения ОПК-7.3

Вопросы для устного опроса:

1. Основные виды обучения: обучение на рабочем месте; обучение вне организации: в вузах, в бизнес-школах; внутрифирменное обучение; стажировки.
Обучение на рабочем месте: инструктаж, ротация, ученичество и наставничество (коучинг).
2. Инструктаж как разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте.
3. Ротация как метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых умений и навыков.
4. Ученичество и наставничество (коучинг) как метод передачи практического опыта менеджером, или опытным профессионалом начинающему сотруднику.
5. Основные плюсы и ограничения обучения на рабочих местах.
6. Обучение вне организаций: бизнес-образование, внутрифирменные школы образования, идея корпоративных университетов, консалтинговые фирмы.

Тема 6. Карьера. Виды карьеры. Мотивация и выбор карьеры. ОПК-7.3

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие карьеры. Различные понимания карьеры. Карьера как субъективные представления сотрудника о своем профессиональном будущем и об удовлетворении трудом. Карьера как совокупность должностей, которые занимал и занимает конкретный сотрудник. Карьера как предмет выбора субъекта труда. Карьера как предмет управления со стороны менеджера по персоналу.
2. Понятие карьерного цикла. Основные этапы карьерного цикла:
 - ~ завершение профессиональной подготовки, вхождение в профессию;
 - ~ различные виды повышения квалификации, значительный практический опыт;
 - ~ очень большой практический и социальный опыт.
3. Виды карьеры. Фактическая и плановая карьеры. Вертикальная и горизонтальная карьера. Виды карьерного продвижения: ситуационная карьера, карьера «от начальника», карьера «от развития объекта», «собственноручная карьера», карьера «по трупам».

Типовые материалы тестирования

(Полные материалы имеются на кафедре)

1. Подведение итогов может аттестации включает в себя следующие шаги:

- А) Подготовка отчетов отдельных аттестационных комиссий по итогам аттестации (в установленные положением сроки).
- Б) Подготовка итогового отчета по результатам аттестации (по организации в целом).
- В) Подготовка и утверждение: кадровых (административных) решений на основании заключений аттестационных комиссий, комплексного плана мероприятий, направленных на повышение эффективности работы основных категорий персонала организации.
- Г) все ответы верны

2. Повышение – это, когда:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

3. Перемещение – это:

- А) когда служащий замещает более высокую должность, а рабочий получает новый разряд.
- Б) работник переводится на другое равноценное рабочее место (цех, отдел, служба) в силу производственной необходимости или изменения характера труда.
- В) когда в связи с изменением его потенциала работник переводится на более низкую должность или по результатам аттестации на более низкий разряд для рабочего.
- Г) когда работник полностью меняет место работы в связи с неудовлетворенностью условиями труда или несоответствия занимаемому рабочему месту.

Тема 7. Тренинг персонала. Программы, направленные на оптимизацию социально-психологического климата коллектива. ОПК-7.3, ПК-4.1

Вопросы для устного опроса:

9. Особенности обучения взрослых. Социально-психологический тренинг как активный метод обучения. Возможности тренинга в решении организационных задач. Системный подход к организации тренинга персонала. Организация тренинга персонала: сеттинг, состав группы, диагностическое интервью с участниками. Разработка программы тренинга: композиция программы тренинга, начальный этап, рабочий этап тренинга (приемы и методы обучения). Метод ролевых игр.
10. Основные классы тренинговых программ в организации: программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения, программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации, программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников.
11. Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения: тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, фокус-группы, и т. д.
12. Программы, направленные на оптимизацию взаимодействия в организации: тренинг формирования команды, лидерский тренинг, тренинги личностного влияния, маловероятного взаимодействия, тренинги разрешения конфликтов, коррекции социально-психологического климата коллектива и т. д.

2.3. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета.

Вопросы для устного опроса на зачете

1. Адаптация персонала. Профессиональная ориентация и социальная адаптация к коллективу.
2. Программы профессиональной ориентации.
3. Профессиональная дезадаптация.
4. Оценка персонала по окончании этапа адаптации.
5. Аттестация персонала. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
6. Цели и задачи оценки персонала. Процесс оценки персонала.
7. Методы оценки персонала. Кадровый мониторинг.
8. Обучение и развитие персонала как одно из приоритетных направлений кадровой политики.
9. Факторы, определяющие потребность организации в развитии своего персонала.
10. Отдел по обучению и развитию персонала в структуре кадровой службы организации. Основные направления работы отдела.
11. Основные типы обучения: поддерживающее обучение и инновационное обучение.
12. Американская (школы бизнеса) и японская (передача опыта на рабочих местах) традиции обучения персонала.
13. Основные направления концепции повышения образования и профессиональной компетентности Ф. Хайзе.

14. Основные принципы обучения.
15. Основные виды обучения. Характеристика основных методов обучения на рабочем месте.
16. Основные виды обучения. Обучение вне организаций.
17. Планирование карьеры. Понятие карьеры. Карьерный цикл.
18. Виды карьеры и карьерного продвижения.
19. Теория выбора карьеры Джона Голланда.
20. Мотивация карьеры.
21. Основные карьерные ориентации, или «якоря карьеры» Э. Шейна.
22. Системная карьера как современный метод планирования и развития карьеры.
23. Анализ основных ошибок при должностном продвижении сотрудника вверх по служебной лестнице.
24. Построение профессиональной карьеры.
25. Основные обеспечивающие части системной карьеры.
26. Формирование кадрового резерва.
27. Отбор специалистов в кадровый резерв руководства.
28. Основные линии карьеры руководителя.
29. Основные этапы планирования карьеры.
30. Основные этапы планирования карьеры.
31. Стадии карьеры согласно Вудкоку и Фрэнсису и их учет в процессе планирования карьеры.
32. Понятие партнерства по планированию карьеры.
33. Формирование пакета основных документов, регламентирующих процесс управления карьерой.
34. Внутрифирменное обучение.
35. Оценка эффективности деятельности и стимулирование труда. Нормирование труда. Интенсификация труда.
36. Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация.
37. Социально-психологический климат коллектива.
38. Оптимизация численности сотрудников.
39. Возможности социально-психологического тренинга в решении организационных задач.
40. Основные классы тренинговых программ в организации.
41. Формы диагностики и формирования социально-психологического климата коллектива.