

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2020

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

В РПД Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2020 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А. И. / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

Оглавление

1. Цель дисциплины	4
1.1 Формируемые компетенции	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	7
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации	8
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.	9
3.1 Учебно-тематический план.....	9
3.2 Содержание занятий по видам учебной работы	11
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.	18
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	19
5.1 Учебная литература.....	19
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	19
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	21
6. Иные сведения и (или) материалы.	21
6.1 Примерные темы письменных учебных работ	21
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации	23

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП):

ОК-8 - способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения;

ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;

ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;

ПК-5 - способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции
Общекультурная	ОК-8 - способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения
Профессиональная	ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
Профессиональная	ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
Профессиональная	ПК-5 - способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОК-8 - способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения	Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента Б1.Б.40 Юридическая психология Б1.В.02 Психология управления в служебной

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
	<p>деятельности</p> <p>Б2.Б.02 (П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Б3.Б.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена</p>

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
<p>ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>	<p>Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента Б1.Б.30 Введение в профессиональную деятельность Б1.Б.42 Гигиенические аспекты служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная практика Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>	<p>Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента Б1.В.03 Технология отбора персонала для работы в экстремальных ситуациях Б1.В.ДВ.04.01 Психология профессионализма в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.04.02 Профессиональная этика и служебный этикет Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная практика Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>ПК-5 - способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p>	<p>Б1.Б.05 Общий психологический практикум Б1.Б.14 Психология кадрового менеджмента Б1.Б.30 Введение в профессиональную деятельность Б1.В.08 Тренинговые технологии в работе психолога служебной деятельности Б1.В.08.01 Тренинг профессионального самопознания Б1.В.09 Психогенетические детерминанты адаптации личности к профессиональной деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная практика Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОК-8 - способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы принятия управленческих решений – способы выбора и обоснования оптимальных организационно-управленческих решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принимать оптимальные для актуальной ситуации организационно-управленческие решения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами принятия оптимальных организационно-управленческих решений
ПК-3 - способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы психологии профессиональной деятельности – профессионально важные качества специалиста в рамках определённой сферы <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – описывать структуру профессиональной деятельности – анализировать и оценивать условия профессиональной. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть навыками описывать структуру профессиональной деятельности
ПК-4 - способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составлять комплексное описание личности – осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами и процедурами проведения психологических исследований, обработки и описания эмпирических данных, анализа и интерпретации полученных данных – методами профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
ПК-5 - способность выявлять актуальные психологические	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать понятие о необходимых

возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач	психологических ресурсах, обеспечивающих эффективность выполнения конкретных профессиональных задач – способы выявления психологических ресурсов человека – психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в различных областях практики Уметь: – выявлять актуальные возможности для эффективного выполнения профессиональных задач Владеть: – приемами определения актуальных возможностей человека, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач
--	---

2. Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации

Таблица 4 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	48	28
Аудиторная работа (всего):	48	18
в том числе:		
лекции	18	8
практические занятия, семинары	30	10
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	20	10
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (эссе)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	60	90
4 Промежуточная аттестация обучающегося	зачет 7	зачет 7 семестр

	семестр
--	---------

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лекц.	практ		лекц.	практ.		
Семестр 7									
	Психология кадрового менеджмента как область психологического знания для принятия оптимальных организационно-управленческих решений		6	6	12	2	4	30	УО
1	Введение в предмет дисциплины		2	2	4	2	2	10	
2	Психология кадрового менеджмента как учебный предмет		2	2	4		2	10	
3	Психология кадрового менеджмента в системе оптимальных организационно-управленческих решений		2	2	4			10	
	Основы психологии профессиональной деятельности		6	16	32	4	4	40	УО
4	Психологические аспекты управления персоналом в системе профессиональной деятельности		2	2	4	2		6	
5	Основные направления деятельности современной службы управления персоналом			2	4		2	6	
6	Основы профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности			2	4		2	6	
7	Научно-методические принципы проведения		2	2	4	2		6	

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)					Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости	
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия			СРС
			лекц.	практ.		лекц.	практ.		
Семестр 7									
	психологических исследований в подборе персонала								
8	Повышение конкурентоспособности компании через психологические технологии			2	4			6	
9	Мотивация и стимулирование персонала		2	2	4			2	
10	Индивидуальные особенности личности в менеджменте			2	4			4	
11	Психологические ресурсы, обеспечивающие эффективность выполнения конкретных профессиональных задач менеджера			2	4			4	
	Эффективность кадрового менеджмента		6	8	16	2	2	20	УО
12	Концепция оценки эффективности менеджмента		2	4	6	2		8	
13	Факторы оценки эффективности менеджмента		2	2	5		2	8	
14	Экономическая оценка эффективности менеджмента		2	2	5			4	
15	Промежуточная аттестация - <i>зачет</i>								УО-3
ИТОГО по семестру 7		108	18	30	60	8	10	90	
Всего:		108	18	30	60	8	10	90	

Примечание: УО - устный опрос, УО-1 - собеседование, УО-2 - коллоквиум, УО-3 - зачет, УО-4 – экзамен, ПР - письменная работа, ПР-1 - тест, ПР-2 - контрольная работа, ПР-3 эссе, ПР-4 - реферат, ПР-5 - курсовая работа, ПР-6 - научно-учебный отчет по практике, ПР-7 - отчет по НИРС, ИЗ – индивидуальное задание; ТС - контроль с применением технических средств, ТС-1 - компьютерное тестирование, ТС-2 - учебные задачи, ТС-3 - комплексные ситуационные задачи.

3.2 Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Семестр 7		
1	Раздел 1. Психология кадрового менеджмента как область психологического знания для принятия оптимальных организационно-управленческих решений	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Введение в предмет дисциплины	Введение в предмет. Цели и задачи изучения дисциплины. Особенности учебной работы по дисциплине. Общая характеристика специальности «Психология кадрового менеджмента». Овладение способностью принимать оптимальные организационно-
1.2	Психология кадрового менеджмента как учебный предмет	Психология кадрового менеджмента как учебный предмет в обучении и воспитании студентов. Учебные планы, учебно- методические комплексы, рабочие программы, методические рекомендации и указания. Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и
1.3	Психология кадрового менеджмента в системе оптимальных организационно-управленческих решений	Функции, субъекты и методы управления персоналом. Основные модели кадрового менеджмента. Принципы управления персоналом в системе коммерческих и некоммерческих организаций. Овладение способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. Способность
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
1.1.	Выбор и обоснование оптимальных организационно-управленческих решений	Парадигма управления персоналом в XXI веке. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного

1.2.	Структура и психологические условия профессиональной деятельности специалиста в рамках определённой сферы	Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. Овладение способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности. Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы).
1.3	Способы принятия оптимальных организационно-управленческих решений	Вопросы для обсуждения: Психология кадрового менеджмента как учебный предмет Психология кадрового менеджмента в системе коммерческих и некоммерческих организаций. Парадигма управления персоналом в XXI веке. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.. Общая характеристика специальности
2	Раздел 2. Основы психологии профессиональной деятельности	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1	Психологические аспекты управления персоналом в системе профессиональной деятельности	Иерархия менеджеров фирмы и структура их рабочего времени. Психологические вопросы управления персоналом в системе менеджмента. Овладение способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.

2.2.	Научно-методические принципы подбора персонала в современных корпорациях	Планирование процесса отбора. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Организация процесса отбора. Этапы процесса отбора. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Психологический контракт. Общая схема поиска и отбора персонала. Методы отбора персонала. Решение о приеме кандидата на работу. Правовые аспекты найма на работу. Отбор руководителей. Эффективность процесса поиска и отбора кадров. Способность осуществлять профессиональный психологический
2.3.	Мотивация и стимулирование персонала	Примерная программа организационных мероприятий по снижению текучести персонала. Прекращение трудового договора (контракта) и оформление увольнения с работы (анализ комплекта унифицированных форм); определение психологической профессиональной пригодности; испытание при приеме на работу; разработка словаря деловых характеристик. Деловая игра: Подбор и
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
2.1	Управление персоналом в системе профессиональной деятельности	Концепция управления персоналом в организации в системе современного менеджмента
2.2.	Основные направления деятельности современной службы управления персоналом	Современная служба управления персоналом (СУП) – ведущий методический, информационный и координирующий центр работы с кадрами в организации. Функции СУП на примере западных и отечественных фирм. Формирование корпоративной (организационной) культуры. Разработка миссии компании. Миссия и управление персоналом. Имидж фирмы и его составляющие. Формирование внутрифирменных ценностей. Развитие и закрепление поведенческих аспектов корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Роль организационной культуры в международных бизнес-коммуникациях

2.3.	<p>Основы профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>	<p>Сущность, цели и задачи кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Психологические особенности стратегического планирования персонала. Оперативный план работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Основные виды кадрового планирования: планирование потребностей в персонале; планирование использования персонала; планирование обучения персонала; планирование сокращения (высвобождения) персонала. Временные рамки кадрового планирования. Распространенные ловушки процесса кадрового планирования. Решение кадровой задачи: Маркетинговые исследования в области персонала.</p>
2.4.	<p>Подбор и отбор персонала. Способы выявления психологических ресурсов человека</p>	<p>Поиск и отбор персонала. Проблемы, с которыми сталкиваются компании при организации системы поиска и отбора новых работников. Место поиска и отбора персонала в общей системе работы с персоналом. Основные принципы построения системы поиска и отбора персонала. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Планирование процесса отбора. Анализ работы. Критерии отбора. Внешний и внутренний отбор. Организация процесса отбора. Этапы процесса отбора. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Психологический контракт. Общая схема поиска и отбора персонала. Методы отбора персонала. Решение о приеме кандидата на работу. Правовые аспекты найма на работу. Отбор руководителей. Эффективность процесса поиска и</p>

2.5.	Повышение конкурентоспособности компании через психологические технологии	Решение кадровых задач: методика разработки профессиограмм; порядок разработки Положений о подразделениях и Должностных инструкций; разработка Положения об организации работы по отбору кандидатов в фирму; анализ методики «Эффективный отбор и наем торговых представителей» (может быть рекомендовано для других вакансий); должностная инструкция как реальный инструмент управления (анализ конкретных должностных инструкций); оформление организации труда работников. Способность выявлять актуальные психологические
2.6.	Высвобождение персонала.	Высвобождение персонала. Ситуация «пора отставки». Психологическая оценка кандидата для выдвижения на вакантную должность. Способность принимать оптимальные
2.7.	Психологические ресурсы, обеспечивающие эффективность выполнения конкретных профессиональных задач менеджера	Компетентностный подход. Реализация требований квалификации менеджеров в учебном процессе. Основные положения психологии и педагогики менеджмента. Обучение, воспитание, развитие и психологическая подготовка персонала к профессиональной деятельности. Социально-психологические основы современного обучения персонала. Эффективное использование распространенных методов обучения персонала. Активные методы обучения сотрудников фирмы и их краткая характеристика. Способы проведения
2.8.	Психологические требования к менеджеру	Решение кадровых задач: создание системы эффективного корпоративного обучения в фирме; принципы подготовки профессиональных руководителей; создание системы корпоративного обучения на рабочем месте; технология управления развитием персонала; алгоритм деятельности руководителя по формированию эффективных команд для работы в бизнесе; технология обучения действиям на опыте зарубежных компаний «Дженерал Моторс»

3	Раздел 3. Эффективность кадрового менеджмента	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Концепция оценки эффективности менеджмента	Признаки и способы оценки эффективности менеджмента. Психологические аспекты управления личностью, малыми группами. Этапы формирования коллектива. Конфликтные ситуации и пути их разрешения. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной
3.2	Факторы оценки эффективности менеджмента	Классификация факторов эффективности менеджмента: по продолжительности влияния; по характеру влияния; по степени формализации; в зависимости от масштаба влияния; по содержанию; по форме влияния; факторы по содержанию: научно-технические (уровень механизации и автоматизации труда), организационные (рациональная структура аппарата управления, расстановка кадров, документооборот, трудовая дисциплина), экономические (система материального поощрения и материальной ответственности), социально-психологические (мотивация труда, межличностные отношения), технические, физиологические (санитарно-гигиенические условия труда) и др.

3.4	Экономическая оценка эффективности менеджмента	<p>Экономическая оценка эффективности менеджмента - сложная многогранная категория. Характерные особенности экономических, социальных, психологических организационных и иных явлений.</p> <p>Эффективность управления как социально-экономическая категория. Результативность деятельности, степень рационального использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Функциональная роль эффективности управления. Уровень и динамика развития, качественная и количественная характеристика.</p> <p>Эффективность потенциальная и реальная. Потенциальная эффективность оценивается предварительно, реальная определяется полученными на практике</p>
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
3.1.	Критерии и показатели эффективности управления	<p>Содержание понятия «Экономическая эффективность» и факторы, влияющие на уровень экономической эффективности управления коллективом.</p> <p>Критерии эффективности управленческой деятельности.</p> <p>Показатели экономической эффективности управления и методика расчета.</p>
3.2.	Показатели экономической эффективности.	<p>Теоретические и практические аспекты показателей экономической эффективности труда и управления с позиции социально-психологического подхода.</p>
3.3.	Повышение эффективности управления	<p>Методы повышения эффективности управления.</p> <p>Повышение эффективности работы - основная задача менеджмента на предприятии. Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к</p>

4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в нижеследующей таблице.

Таблица - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	80 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (9 занятий)	1 балл посещение 1 лекционного занятия	1 - 16
		Практические занятия (15 занятия).	2 балл - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 3 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	32- 48
		Итоговый тест	18 баллов (51 - 65% правильных ответов) 22 балла (66 - 84% правильных ответов) 36 баллов (85 - 100% правильных ответов)	18-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Текущая учебная работа ОЗФО				
ОЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, теста)	80 (100% /баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем: 5 темы (рукописные).	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	8 - 16
		Практические занятия (9 занятий).	4 баллов - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 8 баллов – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	24-48
		Итоговый тест	19 баллов (51 - 65% правильных ответов) 28 баллов (66 - 85% правильных ответов) 36 баллов (86 - 100% правильных ответов)	19-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
		Решение практико-ориентированного задания	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. нижеследующую таблицу)

Таблица – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	Экзамен		Зачет
		Оценка	Буквенный эквивалент	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 - 85	Повышенный	4	хорошо	
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно	Не зачтено

5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/453130> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

2. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва :Юрайт, 2020. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/450391>(дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — URL: <https://urait.ru/bcode/454336> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

2. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва :Юрайт, 2020. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/450529> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва :Юрайт, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-534-02345-9. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-450044#page/1>(дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

4. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва :Юрайт, 2020. — 369 с. — ISBN 978-5-534-01091-6. — URL: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-450083#page/1>(дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

<p>204 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации; <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, доска интерактивная, проектор, экран, акустическая система.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2</p>
---	--

5.3 Современные профессиональные базы данных информационных справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Методики оценки онлайн – каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых. Режим доступа: <https://psyttests.org/test.html>

Справочная информация о профессиональных стандартах минтруда РФ – Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» (профессиональные стандарты и др.). Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru База данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6. Иные сведения и (или) материалы.

6.1 Примерные темы письменных учебных работ

Темы рефератов

1. Основы принятия управленческих решений
2. Профессионально важные качества специалиста в рамках определённой сферы.
3. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.
4. Методы и процедуры проведения психологических исследований, обработки и описания эмпирических данных, анализа и интерпретации полученных данных.
5. Психологические ресурсы, обеспечивающие эффективность выполнения конкретных профессиональных задач. Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения
6. Психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в различных областях практики.
7. Приемы определения актуальных возможностей человека, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.
8. Управление персоналом в экстремальных ситуациях
9. Навыки психологически устойчивого поведения в сложных и экстремальных условиях
10. Управленческая деятельность как объект психологического анализа.
11. Выбор и обоснование оптимальных организационно-управленческих решений в системе эффективного управления людьми.
12. Эволюция теорий управления персоналом (Ф. Тейлор, П. Друкер, Д. Скотт, А. Маслоу, Э. Мэйо, Ф. Херцберг, У. Мур, Ф. Ротлисберг, Т. Уайтхед).
13. Структурные элементы психологии менеджмента.
14. Профессионально важные качества менеджера по персоналу.
15. Конфликтные ситуации в группе и психологические методы их профилактики

и регулирования.

16. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности
17. Диагностика психологических проблем персонала организации. Способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
18. Психологический портрет трудового коллектива.
19. Методы психологического воздействия на персонал трудового коллектива.
20. Психологические модели управления людьми.
21. Особенности управления мужчинами и женщинами.
22. Методы профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.
23. Мотивация как фактор управления личностью и группой.
24. Диагностика мотивации подчиненных руководителем.
25. Структура и функции управленческого общения.
26. Закономерности психологии общения.
27. Психологические ресурсы, обеспечивающие эффективность выполнения профессиональных задач.
28. Стил ь общения как психологический критерий личности.
29. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная сторона общения.
30. Психологические трудности в общении и методы их регулирования.
31. Психология принятия управленческих решений.
32. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.
33. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
34. Требования к управленческому решению. Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач
35. Технология принятия управленческого решения.
36. Классификация управленческих решений.
37. Психологические типы управленческих решений. Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности
38. Субъективные и объективные факторы эффективного управленческого процесса.
39. Психологические теории мотивации труда.
40. Психологические способы стимулирования труда.
41. Особенности материального стимулирования труда на предприятии.
42. Преимущества и недостатки морального стимулирования труда в управленческом процессе организацией.
43. Структура и современные подходы к его психологическому анализу феномена лидерства.
44. Особенности демократического стиля руководства организацией.
45. Особенности авторитарного стиля управления организацией
46. Особенности либерального стиля руководства организацией.
47. Психологическая культура руководителя.

48. Психологические приемы влияния лидера.
49. Развитие лидерских качеств руководителя.
50. Организация как функция управления.
51. Психологические трудности организации деятельности и их преодоление.
52. Психологическое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры.
53. Психологические аспекты планирования совместной деятельности.
54. Психологические трудности планирования деятельности и их преодоление.
55. Контроль деятельности как залог успеха процесса управления организацией.
56. Особенности распределения полномочий между членами рабочей группы.
57. Формы и методы оценки труда.
58. Влияние личностных факторов руководителя на эффективность управления организацией

Методические указания по организации самостоятельной работы

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных (лекционных, семинарских и практических) занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется курсантом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплине «Психология кадрового менеджмента»:

– для овладения знаниями: чтение текста (учебников, первоисточников, дополнительной литературы), конспектирование и выписки из текста, работа со словарями и справочниками, учебно-исследовательская работа, использование Интернет-ресурсов и др.

– для закрепления, систематизации знаний: работа с конспектом лекции, повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточников, дополнительной литературы), составление таблиц для систематизации учебного материала, ответы на контрольные и дискуссионные вопросы, подготовка докладов к семинарским занятиям, создание мультимедийных презентаций к выступлению на семинарском или практическом занятии и др.

– для формирования умений: анализ теоретической профессионально ориентированной информации, анализ конкретных ситуаций, проектирование элементов профессиональной деятельности и др.

Самостоятельная внеаудиторная работа курсантов включает их подготовку к семинарским и практическим занятиям. К самостоятельной работе студента относится и подготовка к зачету.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Семестр 7

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
1. Психология кадрового менеджмента как область психологического знания		
1.1 Введение в предмет дисциплины	<p>1. Психология кадрового менеджмента как учебный предмет.</p> <p>2. Психология кадрового менеджмента в системе коммерческих и некоммерческих организаций.</p> <p>3. Общая характеристика специальности «Психология кадрового менеджмента».</p> <p>4. Теоретические основы принятия управленческих решений.</p>	<p>1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:</p> <p>а) технологический; б) гуманистический; в) демократический; г) рационалистический; д) синергетический; е) поддерживающий.</p> <p>2. Теория Y о человеческом поведении не включает:</p> <p>а) прохладность к работе; б) готовность к самоуправлению; в) готовность к самоконтролю; г) стремление к ответственности; д) необходимость постоянных контроля и инструктажа.</p> <p>3. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. - это ...</p> <p>а) методы; б) элементы системы; в) принципы; г) приемы; д) формы</p>
1.2 Психология кадрового менеджмента как учебный предмет	<p>5. Парадигма управления персоналом в XXI веке.</p> <p>6. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.</p> <p>7. Отличия управления человеческими ресурсами</p>	<p>4. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо</p>

	<p>от управления персоналом.</p> <p>8. Структура профессиональной деятельности.</p> <p>Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения</p>	<p>... методов управления</p> <p>а) административных;</p> <p>б) экономических;</p> <p>в) социально-психологических;</p> <p>г) правовых;</p> <p>д) комплексных.</p> <p>5. Управленческие воздействия, направление на соблюдение действующих правовых норм и актов, отнесено к ... методам управления персоналом.</p> <p>а) административным;</p> <p>б) экономическим;</p> <p>в) социально - психологическим;</p> <p>г) правовым;</p> <p>д) комплексным.</p> <p>6. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют...</p> <p>а) распорядительные воздействия;</p> <p>б) организационные воздействия;</p> <p>в) материальные поощрения и взыскания;</p> <p>г) дисциплинарную ответственность;</p> <p>д) административную ответственность.</p>
<p>1.3. Психология кадрового менеджмента в системе оптимальных организационно-управленческих решений</p>	<p>9. Функции, субъекты и методы управления персоналом.</p> <p>10. Основные модели кадрового менеджмента.</p> <p>11. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу.</p> <p>12. Профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных</p>	<p>7. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как...</p> <p>а) распорядительные воздействия</p> <p>б) организационные воздействия;</p> <p>в) материальные поощрения и взыскания;</p> <p>г) дисциплинарная ответственность;</p> <p>д) административная</p>

	<p>видов профессиональной деятельности.</p>	<p>ответственность.</p> <p>8. Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами ... методов:</p> <p>а) административных;</p> <p>б) экономических;</p> <p>в) социально-психологических;</p> <p>г) комплексных</p> <p>д) правовых.</p> <p>9. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида - это ...</p> <p>а) миссия организации;</p> <p>б) философия организации;</p> <p>в) корпоративная культура;</p> <p>г) корпоративный кодекс;</p> <p>д) коллективный договор;</p> <p>е) правила трудового распорядка.</p>
<p>2. Психологические аспекты менеджмента</p>		
<p>2.1. Психологические аспекты управления персоналом в системе профессиональной деятельности</p>	<p>13. Психологические вопросы управления персоналом в системе менеджмента.</p> <p>14. Концепция управления персоналом в организации в системе современного менеджмента.</p> <p>15. Современная служба управления персоналом (СУП) - ведущий методический, информационный и координирующий центр работы с кадрами в организации.</p> <p>16. Психологические ресурсы, обеспечивающие эффективность выполнения конкретных</p>	<p>10. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:</p> <p>а) общие положения;</p> <p>б) проведение аттестации;</p> <p>в) обязанности работника;</p> <p>г) повышение квалификации;</p> <p>д) обязательства и ответственность администрации;</p> <p>е) режим рабочего времени.</p> <p>11. Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это - ...</p> <p>а) явочная численность;</p> <p>б) списочная численность,</p> <p>в) среднесписочная</p>

	<p>профессиональных задач.Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>	<p>численность; г) средневзвешенная численность. 12. Современное деление персонала организации включает: а) рабочие основные; б) рабочие вспомогательные; в) рабочие, включая учеников; г) ученики; д) инженерно-технические работники (ИТР); е) служащие; ж) младший обслуживающий персонал; з) охрана; и) специалисты.</p>
<p>2.2 Основные направления деятельности современной службы управления персоналом</p>	<p>17.Имидж фирмы и его составляющие. Формирование внутрифирменных ценностей. 18.Роль организационной культуры в международных бизнес-коммуникациях. 19.Стратегия управления организацией и стратегия управления ее персоналом.Способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p>	<p>13.Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на ... а) ведущих, главных, ведомых; б) ИТР, канцелярских работников; в) старших, главных, ведущих; г) постоянных, сезонных, временных; д) внутренних, внешних; е) принимающих решения и выполняющих их. 14. Квалификация работников - это совокупность... а) знаний; б) теории; в) упорства; г) целеустремленности; д) опыта; е) умений; ж) коммуникабельности; з) навыков; и) дружелюбия; к) порядочности;</p>

		<p>м) воспитанности.</p> <p>15. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:</p> <p>а) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом;</p> <p>б) оформления и учета работников;</p> <p>в) условий труда;</p> <p>г) трудовых отношении;</p> <p>д) основных процессов;</p> <p>е) развития кадров;</p> <p>ж) вспомогательных процессов;</p> <p>з) анализа и совершенствования стимулирования и мотиваций персонала;</p> <p>и) разработки и совершенствования структур управления;</p> <p>к) развития социальной инфраструктуры;</p> <p>л) тактики управления;</p> <p>м) подсистемы юридических услуг;</p> <p>н) стратегии управления.</p>
2.3 Основы профессионального психологического отбора лиц в современной экономической ситуации России	<p>20. Стратегическое управление персоналом, формирование инновационно-кадровой политики.</p> <p>21. Психологические особенности стратегического планирования персонала.</p> <p>22. Временные рамки кадрового планирования.</p>	<p>16. На структуру системы управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:</p> <p>а) отрасль, сфера деятельности;</p> <p>б) специализация региона;</p> <p>в) состояние экономики страны;</p> <p>г) природно-географические особенности;</p> <p>д) участие во внешне - экономической деятельности (включая международную);</p> <p>е) национальные</p>

		<p>особенности;</p> <p>ж) уровень государственного регулирования.</p> <p>17. В службе управления персоналом могут работать специалисты:</p> <p>а) менеджер по персоналу;</p> <p>б) кадровый инноватор;</p> <p>в) кадровый технолог;</p> <p>г) социолог;</p> <p>д) экономист по труду;</p> <p>е) психолог;</p> <p>ж) нормировщик;</p> <p>з) специалист по рекламе;</p> <p>и) юрист (трудовое право);</p> <p>к) специалист по связям с общественностью.</p> <p>18. Совокупность внутрифирменных общих принципов, правил, ценностей и убеждений в конкретной области деятельности организации - это ...</p> <p>а) философия организации;</p> <p>б) корпоративный кодекс;</p> <p>в) устав предприятия;</p> <p>г) культурный уровень персонала;</p> <p>д) правила трудового распорядка;</p> <p>е) предназначение организации;</p> <p>ж) миссия организации;</p> <p>з) трудовой кодекс.</p>
2.4 Научно-методические принципы подбора персонала в современных корпорациях	<p>23. Распространенные ловушки процесса кадрового планирования.</p> <p>24. Маркетинговые исследования в области персонала.</p> <p>25. Научно-методические принципы подбора персонала в современных корпорациях.</p>	<p>19. Выделите разновидности кадровой политики организации:</p> <p>а) пассивная;</p> <p>б) рациональная;</p> <p>в) реактивная;</p> <p>г) превентивная;</p> <p>д) эффективная;</p> <p>е) активная;</p> <p>ж) либеральная;</p> <p>з) открытая;</p>

		<p>и) закрытая.</p> <p>20. Кадровая политика организации формируется:</p> <p>а) советом директоров;</p> <p>б) правлением;</p> <p>в) руководителем организации;</p> <p>г) общим собранием акционеров, работников;</p> <p>д) правящей партией;</p> <p>е) правительством страны, региона, субъекта федерации.</p> <p>21. Результатами анализа кадрового состава должны стать:</p> <p>а) достоинств и недостатки персонала;</p> <p>б) сильные и слабые стороны трудового коллектива;</p> <p>в) состояние работы по развитию работников;</p> <p>г) тактика и стратегия в работе с персоналом;</p> <p>д) причины сильных и слабых сторон существующего состояния персонала;</p> <p>е) тенденции достоинств и недостатков кадрового состава за анализируемый период;</p> <p>ж) количественные и качественные оценки кадрового состава;</p> <p>з) направления по совершенствованию кадрового состава.</p>
<p>2.5 Повышение конкурентоспособности компании через психологические технологии</p>	<p>26. Комплексный подход к поиску и отбору персонала.</p> <p>27. Планирование процесса отбора. Анализ работы. Критерии отбора.</p> <p>28. Подбор и расстановка персонала в управлении.</p>	<p>22. Кадровое планирование включает:</p> <p>а) определение численности персонала по категориям и квалификации;</p> <p>б) планирование дополнительной потребности в работниках;</p> <p>в) планирование использования и сокращения</p>

		<p>персонала;</p> <p>г) формирование тактики управления персоналом;</p> <p>д) изменение штатного расписания;</p> <p>е) расчет планового фонда заработной платы;</p> <p>ж) оформление договора подряда;</p> <p>з) подготовку коллективного договора;</p> <p>и) совершенствование структуры управления.</p> <p>23. Назовите внутренние источники привлечения персонала:</p> <p>а) совмещение функций и должностей;</p> <p>б) различные учебные заведения - государственные и негосударственные от курсов, школ до ВУЗов;</p> <p>в) наем работников;</p> <p>г) организованные наборы работников;</p> <p>д) кадровый резерв;</p> <p>е) службы управленческого консультирования и кадровые агентства;</p> <p>ж) незанятое население;</p> <p>з) зарубежная рабочая сила;</p> <p>и) увеличение интенсивности, производительности труда.</p> <p>24. Профессиональный отбор работников в организации включает этапы:</p> <p>а) создание кадровой комиссии;</p> <p>б) формирование требований к рабочим местам, должностям;</p> <p>в) объявления о конкурсе в СМИ;</p> <p>г) медицинское обследование здоровья и работоспособности</p>
--	--	--

		<p>кандидатов;</p> <p>д) оценка кандидатов на психологическую устойчивость;</p> <p>е) анализ увлечений и вредных привычек;</p> <p>ж) привлечение кандидатов;</p> <p>з) подтверждение регистрации по месту жительства;</p> <p>и) справки о наличии собственности;</p> <p>к) характеристика с места последней работы или учебы;</p> <p>л) назначение на должность.</p>
2.6 Мотивация и стимулирование персонала	<p>29. Проблема мотивации трудовой деятельности.</p> <p>30. Мотивация индивидуального труда. Мотивация как фактор организации поведения. Виды и типы мотивации.</p> <p>31. Решение кадровых задач: анализ методов мотивации прибылеобразующего персонала.</p>	<p>25. Назначение работников на должности, рабочие места в соответствии с принятым разделением труда и способностями работников называется...</p> <p>а) планированием персонала;</p> <p>б) адаптацией;</p> <p>в) делегированием Полномочий;</p> <p>г) расстановкой персонала;</p> <p>д) все ответы верны.</p> <p>26. Основными требованиями к резюме являются:</p> <p>а) краткость;</p> <p>б) индивидуальность;</p> <p>в) конкретность;</p> <p>г) объективность;</p> <p>д) честность;</p> <p>е) избирательность;</p> <p>ж) глубина;</p> <p>з) активность.</p> <p>27. Чего не хватает для полной процедуры типичного совещания?</p> <p>а) определение цели;</p> <p>б) формирование повестки дня;</p> <p>в) решение организационных вопросов;</p> <p>г) определение ведущего</p>

		(председательствующего); д) определение участников е) созыв (оповещение) совещания; ж) отчет о совещании; з) оценка полученных результатов совещания.
2.7 Индивидуальные особенности личности в менеджменте	32. Конкурентоспособность компании через развитие персонала и создание команд для работы в бизнесе. 33. Компетентностный подход к профессиональному развитию персонала. 34. Обучение, воспитание, развитие и психологическая подготовка персонала к профессиональной деятельности.	28. Набор универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых во взаимоотношениях людей, называется...этикой 29. Авторитарный стиль руководства предполагает: а) единоличное решение вопросов; б) оперативность в решении вопросов; в) развитие инициативы подчиненных; г) дистанцию в общении руководителей и подчиненных; д) дружественный настрой к подчиненным; е) делегирование полномочий. 30. Одна из функций по управлению персоналом, направленная на выявление каких-либо свойств, качеств, определение их параметров и уровня результативности работников, называется...процессуальная
2.8 Психологические требования к менеджеру	35. Социально-психологические основы современного обучения персонала. 36. Эффективное использование распространенных методов обучения персонала. 37. Индивидуальные	31. Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении — это ... а) профотбор; б) подбор; в) аттестация работника; г) профориентация;

	<p>особенности человека и их роль в современном менеджменте</p>	<p>д) профессиональное консультирование.</p> <p>32. Кадровая психодиагностика направлена на изучение...</p> <p>а) состояния охраны труда;</p> <p>б) профессиональной пригодности, успешности;</p> <p>в) межличностных взаимодействий в процессе труда;</p> <p>г) индивидуальных характеристик личности;</p> <p>д) эргономических особенностей трудового процесса;</p> <p>е) психологических свойств личности.</p> <p>33. Нужда в чем-либо необходимом для жизнедеятельности отдельного работника или коллектива - это ...</p> <p>а) потребности;</p> <p>б) стимулы;</p> <p>в) мотивы;</p> <p>г) принуждения;</p> <p>д) самоутверждение.</p>
3. Эффективность кадрового менеджмента		
<p>3.1 Концепция оценки эффективности менеджмента</p>	<p>38. Концепция оценки эффективности менеджмента.</p> <p>39. Психологические аспекты управления личностью, малыми группами. Этапы формирования коллектива.</p> <p>40. Конфликтные ситуации и пути их разрешения.</p>	<p>37. Выделите разновидности нестандартной занятости:</p> <p>а) сокращенная рабочая неделя;</p> <p>б) учебный отпуск;</p> <p>в) гибкие графики рабочего времени;</p> <p>г) занятость на дому (для организации);</p> <p>д) сокращенный рабочий день подростков;</p> <p>е) регламентированные перерывы кормящих матерей.</p> <p>38. Затраты на кадровую рекламу, оценочные процедуры (тестирование, интервьюирование и др.),</p>

		<p>медицинские об следования относятся к издержкам ...</p> <p>а) на оплату труда;</p> <p>б) на обучение;</p> <p>в) на набор и отбор работников;</p> <p>г) па управление;</p> <p>д) при увольнении.</p> <p>39. Структура заработной платы работников включает:</p> <p>а) тарифную ставку, оклад;</p> <p>б) издержки на привлечение, найм работника;</p> <p>в) различные доплаты;</p> <p>г) полагающиеся компенсации;</p> <p>д) описание рабочего места;</p> <p>е) доплату по районному коэффициенту;</p> <p>ж) премии;</p> <p>з) материальную помощь.</p>
3.2	<p>Факторы оценки эффективности менеджмента</p> <p>41. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.</p> <p>42. Факторы оценки эффективности менеджмента.</p> <p>43. Критерии и показатели эффективности управления.</p>	<p>40. На размер заработной платы работников влияют:</p> <p>а) состояние рабочего места;</p> <p>б) ситуация на рынке рабочей силы;</p> <p>в) эффективность обучения персонала;</p> <p>г) результаты труда работников;</p> <p>д) анкетные данные работников;</p> <p>е) состояние оценочной работы в организации;</p> <p>ж) финансовое состояние организации;</p> <p>з) стабильность систем оплаты и премирования.</p> <p>41. Формами специальной подготовки резерва являются:</p> <p>а) семинары, школы резерва;</p> <p>б) непервичная адаптация;</p> <p>в) институты повышения квалификации;</p> <p>г) формы подготовки по инициативе местных и</p>

		<p>региональных органов управления;</p> <p>д) стажировки (включая и зарубежные);</p> <p>е) временные замещения других должностей;</p> <p>ж) командировки по обмену опытом (включая зарубежные);</p> <p>з) подготовка ученых из числа опытных практиков.</p> <p>42. Поступательное продвижение работников в какой-либо сфере деятельности, изменение квалификационных возможностей и размеров вознаграждения - это ... деловая карьера.</p>
3.3 Экономическая оценка эффективности менеджмента	<p>44. Содержание понятия «экономическая эффективность» и факторы, влияющие на уровень экономической эффективности управления коллективом.</p> <p>45. Экономическая оценка эффективности менеджмента.</p> <p>46. Характерные особенности экономических, социальных, психологических организационных и иных явлений.</p> <p>47. Способы выявления психологических ресурсов человека</p>	<p>43. К стадиям карьеры относятся:</p> <p>а) предварительная;</p> <p>б) продвижение;</p> <p>в) стабилизация;</p> <p>г) адаптации;</p> <p>44. Какой подход в организации консультативных услуг по моделированию карьеры отсутствует: индивидуальный, ..., различные формы самооценки?</p> <p>45. Движение персонала включает:</p> <p>а) повышение должности, квалификации;</p> <p>б) перемещение на равноценное рабочее место;</p> <p>в) понижение в должности;</p> <p>г) увольнение по различным причинам;</p> <p>д) командировки служебные;</p> <p>е) вахтовый способ работы.</p>

Составитель: Стоюнина Д.В., доцент каф. ПиОП