

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



О.А. Халифаева

«28» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов
«28» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления персоналом

наименование

Составители

Яковец Д.А., доцент, к.псих.н., доцент

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

заочная

Год приема

2020

Курс

4

Семестр

7-8

Астрахань, 2023г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью освоения дисциплины «Психология управления персоналом» является формирование у обучающегося системных представлений о психологических аспектах управления персоналом и навыков их применение в будущей профессиональной деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины: изучение основных понятий и концепций психологии управления персоналом; ознакомление с психологическими технологиями, методами и приемами управления персоналом; развитие умений выявлять и решать психологические проблемы, возникающие в сфере управления.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Дисциплина «Психология управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 7-8 семестрах.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями): психология общения, организационная психология, конфликтология, психодиагностика, ИКТ в психологии, математическая статистика в психологии, психотехнологии профессионального развития личности, психологии лидерства и командообразования, психология труда,

Знания теоретических основ организационной психологии, конфликтологии, психологии общения, психологии труда.

Умения применять теоретические основы организационной психологии, психологии труда, психодиагностики в профессиональной деятельности.

Навыки проведения психодиагностических процедур, эффективной коммуникации, командообразования, управления конфликтами.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули), для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): профилактика аддиктивного поведения, психология безопасности, основа для выполнения квалификационных работ (курсовых работ и ВКР);

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

профессиональных (ПК):

- способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1);

- способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией (ПК-2);

- способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно - волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека (ПК-5);

- способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК-10).

Таблица 1 - Декомпозиция результатов обучения

<i>Код компетенции</i>	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
ПК-1 способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности	стандартные программы, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе, профессиональных рисков в различных видах деятельности	применять данные программы в профессиональной деятельности	навыками реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности
ПК-2 способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	диагностические методики, адекватные целям управления персоналом; методы математико-статистической обработки результатов психодиагностических исследований	отбирать и проводить психодиагностические методики, адекватные целям управления персоналом;	навыками математико-статистической обработкой данных диагностики и их последующей интерпретации
ПК-5 способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно - волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека	методы психологической диагностики, прогнозирования изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно - волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях	проводить психологическую диагностику, прогнозирование изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно - волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях	способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно - волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека
ПК-10 способность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	методы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров; современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии.	проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательную среду при подготовке психологических кадров	способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (108ч.), в том числе 14 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 6ч. – лекции, 8 ч. –

практические, семинарские занятия), и 094 ч. на самостоятельную работу обучающихся. Итоговый контроль – зачет

Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Введение в психологию управления персоналом	7	2	2	-	-	14	Опрос, представление отчета о выполнении задания
2	Тема 2. Основные технологии поиска и отбора персонала	8	1	1	-	-	16	Опрос, представление отчета о выполнении задания
3	Тема 3. Адаптация новых сотрудников	8	1	1	-	-	16	Опрос, представление отчета о выполнении задания
4	Тема 4. Ассесмент-центр	8	1	1	-	-	16	Опрос, представление отчета о выполнении задания
5	Тема 5. Обучение персонала	8	1	1	-	-	16	Опрос, представление отчета о выполнении задания
6	Тема 6. Управление деловой карьерой персонала	8		2	-	-	16	Опрос, представление отчета о выполнении задания
7	Итого	72	6	8	-	-	94	ЗАЧЕТ

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, семинар, ЛР – лабораторные работы; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа

Таблица 3 - Матрица соотношения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них компетенций

ТЕМЫ, РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ	КОЛ-ВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ				
		ПК-1	ПК-2	ПК-5	ПК-10	Σ ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО КОМПЕТЕНЦИЙ
Тема 1. Введение в психологию управления персоналом	18	+	-	-	+	2
Тема 2. Основные технологии поиска и отбора персонала	18	-	+	+	-	2
Тема 3. Адаптация новых сотрудников	18	+	-	-	+	2
Тема 4. Ассесмент-центр	18	-	+	+	-	2
Тема 5. Обучение персонала	18	+	-	+	-	2
Тема 6. Управление деловой карьерой персонала	18	+	-	-	+	2
Итого	108	4	2	3	3	12

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Введение в психологию управления персоналом

Общее понятие о психологии управления персоналом. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Сущность деятельности по управлению персоналом. Методы управления персоналом. Основные концепции управления персоналом. Управление отношениями, конфликтами и взаимодействием.

Тема 2. Основные технологии поиска и отбора персонала

Понятия поиска, отбора, найма персонала. Основные технологии поиска и отбора персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Отборочное собеседование и интервью как ведущие методы отбора персонала. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. Комплектование штата. Формирование кадрового резерва.

Тема 3. Адаптация новых сотрудников

Вхождение в организацию. Адаптация сотрудников как кадровая технология. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов. Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).

Тема 4. Ассесмент-центр

Ассесмент-центр. История развития метода. Эффективность. Цели, задачи, общие принципы и правила проведения ассесмента. Техники, методы и технологии, используемые в рамках ассесмента. Заказчики, объекты и исполнители услуг ассесмента. Обработка и интерпретация оценочных данных. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.

Тема 5. Обучение персонала

Обучение персонала как кадровая технология. Обучение, переобучение, повышение квалификации. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых. Виды и методы обучения персонала и их эффективность. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании. Технологии обучения персонала: тренинги, деловые игры, кейсы, коучинг, интеллектуальные карты, elearning.

Тема 6. Управление деловой карьерой персонала

Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии. Планирование трудовой карьеры работника. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры. Профессионализм и компетентность как цели развития. Диагностика и развитие карьерной компетентности.

Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость. Технологии: Карьерный менеджмент/ карьерный самоменеджмент.

Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали). Аудит человеческих ресурсов. Исследования и оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Оценка деятельности и развитие персонала. Организация (проектирование) работы и мотивация персонала.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю).

Организация и проведение лекционных занятий предполагает подготовку и изложение преподавателем теоретического материала, подготовку ряда практических заданий для иллюстрации, оперативного закрепления теории.

Проведение семинарских занятий предполагает предварительную выдачу заданий студентам (тем рефератов, докладов, сообщений), ознакомление с требованиями к их выполнению.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Таблица 5 - Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер раздела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения	14
2	Интервью как базовый метод отбора персонала	16
3	Наставничество и коучинг как технологии адаптации	16
4	Методы и технологии деловой оценки персонала. Их преимущества и ограничения	16
5	Принципы и технологии обучения взрослых – преимущества и ограничения различных методов обучения. Структура программы корпоративного тренинга, виды упражнений.	16
6	Карьерный менеджмент и самоменеджмент.	16

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно: реферат, доклад, сообщения, конспекты.

Подготовка доклада, реферата состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной тематики), а также по материалам в сети Интернет.
3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе.
5. Представление доклада на практическом занятии.

Текст реферата, доклада включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 10-15 стр текста
2. Шрифт
 - основного текста - Times New Roman Cyr 14 размер.
 - заголовков 1 уровня - Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).
 - заголовков 2 уровня - Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).
3. Параметры абзаца (основной текст) - отступ слева и справа - 0, первая строка отступ - 1,27 см; межстрочный интервал — 1,5 выравнивание по ширине.
4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц - правый нижний угол.
5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).
6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы - заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов - выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц - сквозная по всему тексту.
7. Рисунки - черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков - сквозная по всему тексту.
8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы) регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления».

Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.

После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

Требования к конспекту статьи из журнала (сборника конференции).

- от руки (не печатный),
- не менее 3 страниц,
- в тетради по предмету

В конспекте отразить важные моменты рассматриваемого в статье вопроса

Составление опорной схемы по вопросу

Самостоятельная работа студентов предполагает осмысление и структурирование изучаемого материала. Одной из форм структурирования изучаемого материала является составление опорной схемы по изучаемому вопросу.

Опорная схема – это блок-схема, т. е. схема, состоящая из блоков и связей между ними. Блоки нужно выделять на основе ключевых составляющих понятий или явлений, способа действия, алгоритма. Возможности современных офисных компьютерных программ облегчают создание удобных для восприятия опорных схем. Опорную схему нужно пояснять дополнительными иллюстративными материалами, конкретными примерами,

Создавать опорную схему следует в следующем порядке:

- выделение ключевых фрагментов из вербального описания (литературного источника – статьи, монографии): смысловых блоков и связей между ними;
- выбор двух-трёх словесных обозначений для каждого фрагмента, при этом сокращение должно быть конструктивным;
- составление списка этих словесных обозначений, который поможет яснее увидеть связи между блоками и создать эскиз опорной схемы;
- создание черновика схемы на большом листе или в специальной компьютерной программе (например, MS Visio). Важно, чтобы схема могла допускать ее редактирование с целью ее симметричности, единообразия, удобства для восприятия и понимания. Целью является не быстрое, а качественное создание схемы;
- перенос готовой опорной схемы на носители, которые планируется использовать на занятии, в образовательной платформе дистанционного обучения LMS Moodle.

Наиболее удобно размещать опорную схему в электронной презентации. Презентация должна включать в себя, помимо первого («титульного») слайда, слайд со схематическим отображением сути раскрываемого вопроса (опорная схема), слайд с текстовым разъяснением схемы и слайд с выводом по раскрываемому вопросу.

Составление глоссария (тематического словаря понятий).

Словарь необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема словаря должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического словаря рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.). Глоссарий может быть составлен по следующему образцу:

Таблица 5 - Оформление глоссария

Понятие	Определение	Автор, выходные данные источника
---------	-------------	----------------------------------

Профессия	(от лат. professio – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.	Толочек В. Современная психология труда: Учебное пособие (гlossарий). – СПб.: Питер, 2005. – 479с.
------------------	--	--

Критериями для оценивания качества словаря являются:

- соответствие терминов заданной направленности словаря;
- полнота словаря;
- наличие альтернативных толкований того или иного термина.

Рекомендации студентам по конспектированию учебного материала

Конспект является письменным текстом, в котором кратко и последовательно изложено содержание основного источника информации.

Главные требования к конспектированию - информативность и быстрота, ведь конспект - это модель, а не копия лекции. Поэтому рациональное конспектирование в отличие от стенографии, носящей общий и универсальный характер, является индивидуализированным процессом. Это означает, что студент подбирает себе личные приемы записи, учитывая характер текстов, особенности своей моторики и почерка.

При конспектировании текстов необходимо; изучить источники по теме: разделить материал на смысловые части: составить тезисы для каждой части. Для этого сформулировать главные мысли части своими словами или выбрать подходящие цитаты для ее формулировки. Один тезис от другого должен быть четко отделен. Это облегчит работу с текстом. сформулировать и записать основные выводы.

Конспект текста может иметь одну из следующих форм: план-конспект (тезисы); цитатный конспект (из цитат); свободный конспект (сочетание тезисов и цитат).

Основные требования к конспекту текста: последовательность и логичность изложения материала; краткость, лаконичность; убедительность, доказательность.

Над конспектами надо систематически работать: перечитывать, выправлять текст, делать дополнения, замечания. Это позволяет основательно и глубоко освоить материал, хорошо подготовиться к сессии, овладеть научными знаниями.

Рекомендации студентам по составлению интеллект-карт

Интеллект-карта (англ. Mind map) — способ изображения процесса общего системного мышления с помощью схем, также может рассматриваться как удобная техника альтернативной записи. Этот метод был разработан психологом Тони Бьюзенем.

Реализуется в виде древовидной схемы, на которой изображены слова, идеи, задачи или другие понятия, связанные ветвями, отходящими от центрального понятия или идеи.

Важно помещать слова НА ветках, а не во всевозможных пузырях и параллелепипедах, висящих на этих ветках. Важно и то, что ветки должны быть живыми, гибкими, в общем, органическими. Рисование ментальной карты в стиле традиционной схемы полностью противоречит идее майндмэппинга. Это сильно затруднит движение взгляда по ветвям и создаст много лишних одинаковых, а, следовательно, монотонных, объектов.

Пишите на каждой линии только одно ключевое слово. Каждое слово содержит тысячи возможных ассоциаций, поэтому склеивание слов уменьшает свободу мышления. Раздельное написание слов может привести к новым идеям. Длина линии должна равняться длине слова. Это экономнее и чище. Пишите печатными буквами, как можно яснее и четче.

Варьируйте размер букв и толщину линий в зависимости от степени важности ключевого слова. Обязательно используйте разные цвета для основных ветвей. Это помогает целостному и структурированному восприятию.

Используйте рисунки и символы (для центральной темы рисунок обязателен). В принципе ментальная карта вообще может целиком состоять из рисунков :) Старайтесь организовывать пространство, не оставлять пустого места и не размещать ветви слишком плотно. Для небольшой ментальной карты используйте лист А4, для большой темы - А3.

Разросшиеся ветви можно заключать в контуры, чтобы они не смешивались с соседними ветвями. Располагайте лист горизонтально. Такую карту удобнее читать.

Обращайте внимание на форму получившейся ментальной карты — она многое выражает. Цельная, крепкая, живая форма показывает, что вы хорошо разобрались в теме. Бывает и так, что все ветви карты получились красивые, а одна — какая-то корявая и путаная. Это верный признак того, что этой части следует уделить дополнительное внимание — она может быть ключом к теме или слабым местом в ее понимании.

Чем индивидуальнее ваша ментальная карта, тем лучше. Ведь именно ваше личное мышление его осмысляет.

<https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/10/08/chto-takoe-intellekt-karta-i-kak-ee-sozdat/>

Рекомендации по анализу конкретных ситуаций

Анализ конкретных ситуаций выполняет множество различных функций, служит инструментом исследования, изучения, оценки и выбора, обучения, воспитания, развития. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения. Главное же, - участники не только получают нужные знания, но и учатся применять их на практике.

В зависимости от дидактических целей и особенностей содержания материала существуют различные виды ситуаций.

1. Ситуация – иллюстрация. На конкретном примере из практики закономерность или механизм социальных явлений, поступков, действий должностных лиц, эффективность использования определенных приемов, методов, способов руководства, обучения, воспитания.

2. Ситуация – оценка. Студентам предлагается описание конкретного события и принятых мер. Их задача: оценить источники, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер или действий должностного лица, коллектива. Например, предлагается для анализа описание конкретного случая и соответствующие меры со стороны должностных лиц. Необходимо на основе всестороннего изучения ситуации дать оценку правильности (неправильности) их действий, предложить свой вариант.

3. Ситуация – упражнение. В данном случае анализ ситуации требует от студентов обращения к специальным источникам информации, литературе, справочникам, проведения исследовательской работы.

Участники делятся на группы по 3-5 человек и изучают ситуацию. Они готовят перечень вопросов, связанных с ситуацией и передают их преподавателю. Получив ответы, изучив информацию, они вырабатывают план действий, проекты решений, прогнозы конечного результата.

4. Ситуация – проблема. При соответствующем подборе материала и правильной постановке занятий, ситуация – проблема может служить и иллюстрацией, и упражнением и средством передачи переводного опыта. Ситуация – проблема представляется в виде проблемной задачи, которая реально стояла или стоит перед практикой.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

При изучении дисциплины используются традиционные и интерактивные формы проведения занятий, развивающие у студентов навыки командной работы, межличностной

коммуникации, принятия решений, лидерские качества и т.д. Также применяются различные образовательные технологии:

Проблемная лекция. В процессе лекции студентам задаются проблемные вопросы, ответы на которые они формулируют сами, опираясь на свои знания и представления.

Развернутое оппонирование. Данная технология предполагает теоретические сообщения студентов при обсуждении которых студенты не ограничиваются вопросами к докладчику, а высказывают собственное мнение, его обоснование и защиту.

Интеллект-картирование. Метод представления информации, используемый для структурирования мыслительного процесса. Помогает справиться с информационным потоком, управлять им и структурировать его. Позволяет представить информацию в виде графических схем. С его помощью можно: объединить информацию; отобразить взаимосвязи; визуализировать мысли. Технология используется при изучении тем «Общая характеристика методов исследования в организационной психологии» и «Модели организационных структур».

Практический анализ конкретных ситуаций. Студентам предлагается осмыслить реальную ситуацию принятия решения, описание которой одновременно отражает не только практическую проблему, но и актуализирует комплекс знаний по дисциплине, который необходимо усвоить при разрешении конкретной проблемной ситуации. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателя (консультации, помощь в выполнении программы) и индивидуальную работу студента, выполняемую, в том числе, в компьютерном классе с выходом в Интернет и читальных залах университета.

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться, в том числе, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- использование электронной почты преподавателя – рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование»), ZOOM, а также мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

6.3.1. Программное обеспечение (2023-2024 гг.):

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор

Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2023/2024	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
	Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Психология управления персоналом» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 - Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Введение в психологию управления персоналом	ПК-1, ПК-10	Реферат. Доклад, сообщение. Контрольная работа.
2	Тема 2. Основные технологии поиска и отбора персонала	ПК-2, ПК-5	Реферат. Доклад, сообщение. Контрольная работа
3	Тема 3. Адаптация новых сотрудников	ПК-1, ПК-10	Реферат. Доклад, сообщение. Контрольная

			работа.
4	Тема 4. Ассесмент-центр	ПК-2, ПК-5	Реферат. Доклад, сообщение. Контрольная работа. Конспект 1.
5	Тема 5. Обучение персонала	ПК-1, ПК-5	Реферат. Доклад, сообщение. Контрольная работа.
6	Тема 6. Управление деловой карьерой персонала	ПК-1, ПК-10	Реферат. Доклад, сообщение. Конспект 2. Контрольная работа.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	-дается комплексная характеристика предложенной темы, ситуации; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
4 «хорошо»	-дается комплексная характеристика предложенной темы, ситуации; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
3 «удовлетворительно»	-затруднения с комплексной характеристикой предложенной темы, ситуации; -неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; -выполнение заданий при подсказке преподавателя; - затруднения в формулировке выводов.
2 «неудовлетворительно»	- неправильная характеристика предложенной темы, ситуации; -отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Введение в психологию управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
2. Сущность деятельности по управлению персоналом.
3. Методы управления персоналом.
4. Основные концепции управления персоналом.
5. Управление отношениями, конфликтами и взаимодействием.

Практическое задание 1

Подготовить реферат, доклад, сообщение по вопросам для обсуждения.

Практическое задание 2

Подготовить конспект в тетради по предмету по следующим вопросам (объем 3-4 стр.)

1. Понятие "персонал", виды персонала.
2. Понятие "кадры" и "трудовые ресурсы". Соотношение с понятием "персонал".

Тема 2. Основные технологии поиска и отбора персоналаВопросы для обсуждения

1. Основные технологии поиска и отбора персонала.
2. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
3. Отборочное собеседование и интервью как ведущие методы отбора персонала.
4. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности.
5. Комплектование штата. Формирование кадрового резерва.

Практическое задание 1

Подготовить реферат, доклад, сообщение по вопросам для обсуждения.

Практическое задание 2

Подготовить конспект в тетради по предмету по вопросу «Профессионально-важные качества» (объем 2-3 стр.).

Тема 3. Адаптация новых сотрудниковВопросы для обсуждения

1. Адаптация сотрудников как кадровая технология.
2. Психологическое сопровождение процессов адаптации.
3. Программы адаптации молодых специалистов.
4. Вторичная адаптация.
5. Технологии адаптации.

Практическое задание 1

Подготовить реферат, доклад, сообщение по вопросам для обсуждения.

Практическое задание 2

1. Изучить описание приведенной ситуации и описать структуру конфликта (объект, предмет, участники, причины).
2. Сформулировать ответы на следующие вопросы:
 - а) каковы способы преодоления данного конфликта?
 - б) каковы основные этапы разрешения конфликта?
 - в) кого из должностных лиц можно привлечь для решения возникшей проблемы?
 - г) какие ресурсы можно привлечь для решения данной конфликтной ситуации: нормативно-правовые, информационные, технические, образовательные, финансовые, инновационные?
 - д) какие профилактические мероприятия вы можете предложить в данной ситуации?

Ситуация

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

Тема 4. Ассесмент-центрВопросы для обсуждения

1. Ассесмент-центр. История развития метода. Эффективность.
2. Цели, задачи, общие принципы и правила проведения ассесмента.
3. Техники, методы и технологии, используемые в рамках ассесмента.
4. Заказчики, объекты и исполнители услуг ассесмента.
5. Обработка и интерпретация оценочных данных.

Практическое задание 1

Подготовить реферат, доклад, сообщение по вопросам для обсуждения.

Практическое задание 2

Подготовить конспект в тетради по предмету по вопросам (объем 3-4 стр.)

1. Понятие об организации и организационной структуре.
2. Виды организаций.
3. Организационная культура.

Тема 5. Обучение персонала**Вопросы для обсуждения**

1. Обучение, переобучение, повышение квалификации как кадровая технология.
2. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых.
3. Виды и методы обучения персонала и их эффективность.
4. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании.
5. Технологии обучения персонала.

Практическое задание 1

Подготовить реферат, доклад, сообщение по вопросам для обсуждения.

Практическое задание 2

Подготовить конспект по книге Глеба Архангельского «Тайм-драйв» (использовать любой формат, удобный для вас: бумажный, электронный, аудио).

Тема 6. Управление деловой карьерой персонала**Вопросы для обсуждения**

1. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
2. Планирование трудовой карьеры работника. Профессионализм и компетентность как цели развития.
3. Мотивация карьеры.
4. Активизация потенциала человеческих ресурсов.
5. Исследование и оценка эффективности управления человеческими ресурсами.
6. Организация (проектирование) работы и мотивация персонала.

Практическое задание 1

Подготовить реферат, доклад, сообщение по вопросам для обсуждения.

Практическое задание 2

1. Изучить описание приведенной ситуации и описать структуру конфликта (объект, предмет, участники, причины).
2. Сформулировать ответы на следующие вопросы:
 - а) каковы способы преодоления данного конфликта?
 - б) каковы основные этапы разрешения конфликта?
 - в) кого из должностных лиц можно привлечь для решения возникшей проблемы?
 - г) какие ресурсы можно привлечь для решения данной конфликтной ситуации: нормативно-правовые, информационные, технические, образовательные, финансовые, инновационные?
 - д) какие профилактические мероприятия вы можете предложить в данной ситуации?

Ситуация

В таможенную службу на преддипломную оплачиваемую практику была направлена группа студентов 4 курса направления «Таможенное дело». Через неделю сотрудники таможенного поста стали замечать возникновение частых системных ошибок и достаточно грубых недочетов в работе студентов- практикантов.

Опытные сотрудники таможенного поста попытались помочь студентам и выступили в роли наставников в процессе профессиональной адаптации студентов. Практиканты негативно восприняли конструктивные замечания сотрудников. Через некоторое время, и опытные сотрудники, и студенты начали проявлять недовольство по поводу сложившейся ситуации. Уровень деструктивной конфликтности в коллективе постепенно стал повышаться.

Темы докладов и рефератов

1. Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения.
2. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
3. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых).
4. Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры).
5. Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ).
6. Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали).
7. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
8. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях.
9. Основные технологии поиска и отбора персонала.
10. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
11. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала в современную компанию.
12. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. on-line тестирование и компьютерные программы оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании. Технологии: headhunting (хедхантинг), executive search, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала.
13. Интервью как базовый метод отбора персонала.
14. Особенности проведения интервью при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей различного уровня: рядовой персонал, среднее звено, руководящий состав.
15. Технологии: интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.
16. Адаптация сотрудников как кадровая технология.
17. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов.
18. Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction, welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).
19. Деловая оценка персонала как кадровая технология.
20. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей и на зачисление в кадровый резерв.
21. Оценка результатов труда персонала организации.
22. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.
23. Методы деловой оценки персонала: тестирование, анкетирование, деловые игры, кейсы.
24. Технологии деловой оценки: экспертный опрос, технология оценки «360 градусов», ассесмент-центр, аудит персонала, баскет-метод, портфолио.
25. Ассесмент-центр. История развития метода. Эффективность.
26. Задачи, общие принципы и правила проведения ассесмента. Техники, используемые в рамках ассесмента.
27. Обработка и интерпретация оценочных данных. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.
28. Обучение персонала как кадровая технология.
29. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых.

30. Виды и методы обучения персонала и их эффективность.
31. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании.
32. Технологии обучения персонала: тренинги, деловые игры, кейсы, коучинг, интеллектуальные карты, elearning.
33. Профессионализм и компетентность как цели развития.
34. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности.
35. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
36. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
37. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость.
38. Планирование трудовой карьеры работника.
39. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры.
40. Технологии: Карьерный менеджмент/ карьерный самоменеджмент.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЧЕТ

1. Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения.
2. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
3. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых).
4. Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры).
5. Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ).
6. Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали).
7. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
8. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях.
9. Основные технологии поиска и отбора персонала.
10. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
11. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала в современную компанию.
12. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. on-line тестирование и компьютерные программы оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании. Технологии: headhunting (хедхантинг), executive search, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала.
13. Интервью как базовый метод отбора персонала.
14. Особенности проведения интервью при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей различного уровня: рядовой персонал, среднее звено, руководящий состав.
15. Технологии: интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.
16. Адаптация сотрудников как кадровая технология.
17. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов.
18. Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction, welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).
19. Деловая оценка персонала как кадровая технология.

20. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей и на зачисление в кадровый резерв.
21. Оценка результатов труда персонала организации.
22. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.
23. Методы деловой оценки персонала: тестирование, анкетирование, деловые игры, кейсы.
24. Технологии деловой оценки: экспертный опрос, технология оценки «360 градусов», ассесмент-центр, аудит персонала, баскет-метод, портфолио.
25. Ассесмент-центр. История развития метода. Эффективность.
26. Задачи, общие принципы и правила проведения ассесмента. Техники, используемые в рамках ассесмента.
27. Обработка и интерпретация оценочных данных. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.
28. Обучение персонала как кадровая технология.
29. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых.
30. Виды и методы обучения персонала и их эффективность.
31. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании.
32. Технологии обучения персонала: тренинги, деловые игры, кейсы, коучинг, интеллектуальные карты, elearning.
33. Профессионализм и компетентность как цели развития.
34. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности.
35. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
36. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
37. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость.
38. Планирование трудовой карьеры работника.
39. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры.
40. Технологии: карьерный менеджмент/ карьерный самоменеджмент.

Таблица 8 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
ПК-1 способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности				
1.	Задание закрытого типа	Способы саморегуляции связаны с: а) с использованием образов; б) с воздействием слова; в) с работой над тонусом мышц и движением; г) с управлением дыханием; д) все ответы верны.	д)	1
2.		Психологическая работа по переработке человеком состояний стресса возможна: а) онлайн; б) оффлайн; в) в гибридном варианте.	в)	1
3.		Психологическая работа с воздействием слова задействует	а)	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		а) сознательный механизм самовнушения; б) бессознательные импульсы.		
4.		Совладание со стрессом бывает: а) продуктивным/непродуктивным; б) адаптивным/низко адаптивным; в) деструктивным; д) все ответы верны	д)	1
5.		Медитация – это а) состояние внутренней сосредоточенности, спокойствия и расслабления б) самосозерцание для достижения духовного прозрения; в) сосредоточенное размышление; г) все ответы верны.	г)	1
6.	Задание открытого типа	Повышать хардинесс личности – значит...	формировать жизнестойкость для преодоления человеком трудностей и ударов судьбы.	3
7.		Медитация - это	ряд психических упражнений, используемых в составе духовно-религиозной или оздоровительной практики; вид созерцания и особое психическое состояние, возникающее в результате специальных упражнений.	3
8.		Дыхательная гимнастика - это	Последовательно выполняемые упражнения для улучшения самочувствия и поддержания организма в тонусе.	3
9.		Негативными эмоциями, провоцирующими психосоматические заболевания, являются...	обида, гнев, страх, стыд, вина.	3
10.		Естественными способами управления стрессом являются...	Еда, сон, секс, прогулка, спорт, гимнастика, занятия хобби, работа на даче, рыбалка, охота, общение с детьми, любимыми людьми и пр.	3
ПК-2 способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией				
11.	Задание	Действия, направленные на		1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
	закрытого типа	анализ условий ситуации, на соотнесение ее со своими возможностями и приводящие к постановке задачи, называются: а) ориентировочными; б) исполнительными; в) контрольными; г) оценочными.	а)	
12.		Один из способов обучения, обеспечивающий возможность получения знаний через самостоятельные мыслительные действия для решения возникающих задач называется.... а) самостоятельный поиск; б) критический анализ; в) самостоятельность.	а)	1
13.		Основной вид систематизации это... а) классификация; б) факторный анализ; в) кодификация.	а)	1
14.		Статистический метод, направленный на выявление взаимосвязи между исследованными параметрами называется... а) факторный анализ; б) корреляционный анализ; в) дискриминантный анализ; г) кластерный анализ.	б)	1
15.		Какое программное средство можно использовать для статистической обработки результатов научно-исследовательской деятельности? а) MS PowerPoint; б) MS Word; в) SPSS; г) WinRar.	в)	1
16.	Задание открытого типа	Что такое наука?	Общее определение - это область человеческой деятельности, направленная на выработку и систематизацию	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			объективных знаний о действительности. Частное определение - это теоретическое отражение действительности в форме теоретических знаний.	
17.		Каковы основные формы представления результатов эмпирического исследования?	Основными формами представления результатов эмпирического исследования являются таблицы, графики, статистические показатели. Также результаты могут быть представлены в виде публикаций, отчетов НИР.	3
18.		Для чего используется статистический метод факторный анализ	Факторный анализ направлен на определение структуры взаимосвязей между параметрами и сокращение числа параметров (на "сжатие" информации, содержащейся в матрице данных)	3
19.		Перечислите признаки критического мышления	Выделяют 7 ключевых признаков критического мышления: гибкость, логичность, социальная ориентированность, обоснованность, беспристрастность, последовательность и системность, самостоятельность.	3
20.		Как классифицируются научные исследования по цели?	В нормативных правовых актах о науке научные исследования делят по целевому назначению на фундаментальные, прикладные, поисковые и разработки.	3
ПК-5 способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и				

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
динамики уровня развития познавательной и мотивационно - волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека				
21.	Задание закрытого типа	Характер человека – это совокупность индивидуально – психологических особенностей, проявляющаяся в: а) задатках и способностях; б) сенсорной организации личности; в) способах типичного реагирования; г) стратегиях решения мыслительных задач.	б	1
22.		Дисгармоничность характера, чрезмерная выраженность отдельных его черт называется: а) акцентуация; б) поляризация; в) интеракция; г) аттракция; д) сенсбилизация.	б	1
23.		Акцентуация, обладателям которой свойственно повышенное беспокойство по поводу возможных неудач, это а) экзальтированная б) педантичная в) циклотимная г) тревожная	а)	1
24.		Повышенная впечатлительность, бурное реагирование на происходящее – признак такой акцентуаций характера: а) дистимной; б) педантичной в) циклотимной г) экзальтированной	в)	1
25.		Согласно современному общенаучному представлению, под термином «психодиагностика» подразумевается (выберите один вариант): а) один из видов	в)	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		психологической помощи; деятельность, направленная на исправление особенностей психологического развития, не соответствующих оптимальной модели, с помощью специальных средств психологического воздействия. в) система мероприятий, направленных на изучение психических воздействий на человека, свойств его психики и возможностей предупреждения психогенных и психосоматических болезней. в) распознавание состояния определенного объекта путем быстрой регистрации его существенных параметров и последующего отнесения к определенной диагностической категории с целью прогноза его поведения и принятия решения о возможностях воздействия на это поведение в желательном направлении.		
26.	Задание открытого типа	Дайте определение внимания	Сосредоточенность человека на объектах и явлениях окружающего мира, наиболее значимых для него	3
27.		Что такое профессиональные деструкции?	Постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности	3
28.		Что такое профессионально-важные качества?	признаки и качества, которые важны для успешного выполнения профессиональных задач работником на	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			конкретной должности	
29.		На какие две группы делятся все диагностические методики	На формализованные и малоформализованные	3
30.		Кто или что является объектом психодиагностики?	Конкретный человек, являющийся носителем (обладателем) различных индивидуальных психических свойств.	3
ПК-10 способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий				
31.	Задание закрытого типа	Методами стимулирования учебно-познавательной деятельности являются: А) метод «кнути и пряника» Б) определённые поощрения в формировании мотивации к овладению знаниями, умениями и навыками. В) индуктивные и дедуктивные.	б)	1
32.		Методами контроля эффективности учебно-познавательной деятельности являются следующие: А) устные и письменные методы проверки и самопроверки результативности овладения знаниями, умениями и навыками. Б) метод «кнути и пряника». В) метод воспитания чувства ответственности в овладении знаниями, умениями и навыками.	а)	1
33.		Методика преподавания – это... А) наука о методологии и методах обучения. Б) практика В) искусство преподавания Г) все ответы верны	г)	1
34.		Методы обучения в отечественной педагогике подразделяются на три группы. Соотнесите название группы с методами, в нее входящими.	1Б, 2В, 3А	1

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		1. Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности: 2. Методы контроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности. 3. Методы стимулирования учебно-познавательной деятельности. А) методы поощрения и наказания, формирования мотивации в овладении знаниями, умениями и навыками, воспитания чувства ответственности, развития познавательных интересов и прочие. Б) словесные, наглядные, практические, продуктивные, объяснительно-иллюстративные, поисковые, исследовательские, проблемные, индуктивные и дедуктивные и другие методы. В) устные и письменные методы проверки и самопроверки результативности овладения знаниями, умениями и навыками.		
35.		По логике изложения и восприятия учебного материала методы обучения делятся на: А) исследовательские Б) дедуктивные В) индуктивные Г) практические	Б) и в)	1
36.	Задание открытого типа	Что такое образование?	Образование – это... А) система обучения и воспитания личности Б) совокупность ЗУНов и ценностных установок обучающегося В) итог воспитания, обучения и развития личности в течение жизни	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			Г) процесс и продукт формирования ума, характера и физических способностей	
37.		Что такое методика преподавания?	Методика преподавания – это... отрасль педагогической науки, исследующая процесс обучения с целью достижения его большей эффективности.	3
38.		Что такое метод обучения?	Метод обучения – это А) путь к освоению содержания обучения и образования. Б) способ взаимодействия между учителем и учениками. В) процесс и результат передачи и усвоения учениками знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения. Г) приёмы обучения в процессе взаимодействия между преподавателем и студентами, направленного на передачу и усвоение конкретного знания, умения, навыка.	3
39.		Какие методы обучения выделяют по источнику изложения учебного материала?	По источнику изложения учебного материала методы обучения делятся на: словесные, наглядные, практические	3
40.		Что необходимо учитывать при использовании психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности	Использование психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности должно быть с учетом: а) личностных	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			особенностей обучающихся; б) возрастных особенностей обучающихся; в) особенностей обучающихся с особыми образовательными потребностями; г) личностных особенностей обучающихся.	

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 9 - Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Посещение занятий	2 балла за занятие	18	по расписанию
2.	Активность студента на занятии	2 балла за занятие	18	по расписанию
3.	Выступления на семинарских занятиях			по расписанию
3.1.	полный ответ на вопрос	5 баллов	20	
3.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	4 балла	4	
3.3.	Дополнения	0,5-1 балл	10	
4.	Контрольные работы	5 баллов за к/р	10	по расписанию
5	Зачетное занятие	10 баллов	10	
Итого:			90	
Блок бонусов				
Отсутствие пропусков лекций (посетил все лекции)			+2	
Отсутствие пропусков практических занятий			+3	
Постоянная активность студента на занятиях			+2	
Участие в конференции			+3	
Итого			10	

Таблица 10 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Баллы
Опоздания (два и более)	-2
Не готов к практической части	-2

Нарушение учебной дисциплины	-2
Пропуск лекции без уважительной причины (за 1 лекцию)	-2
Пропуск практического занятия без уважительной причины (за 1 занятие)	-2

Таблица 11 - Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся, могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник. - М. : Проспект, 2009. - 688 с. (24 экз.).
2. Егоршин А.П. Управление персоналом: доп. М-вом образования РФ. Учеб. для вузов. - 3-е изд. - Нижний Новгород : НИМБ, 2001. - 720 с. (51 экз.).
3. Захарова Л.Н. Психология управления : учеб. пособие / Л.Н. Захарова - М. : Логос, 2017. - 376 с. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
4. Михайлина Г.И., Управление персоналом: Учебное пособие / Под общ. ред. Г.И. Михайлиной. - 3-е изд. - М. : Дашков и К, 2014. - 280 с. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017490.html>
5. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд. ; доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 638 с. (28 экз.).

8.2. Дополнительная литература:

1. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практ. пособие [для соц. психологов, менеджеров по персоналу, кадровикам и др] / Т.Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2014. – 304 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. Рек ФГБОУ ВПО " Государственный университет управления" в качестве учеб. для обучающихся по программам СПО по группе специальностей "Экономика и управление". - 13-е изд. ; перераб. и доп. - М. : Издательский центр "Академия", 2015. - 320 с. (3 экз.).
3. Бодров В.А., Психология профессиональной пригодности : Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - 2-е изд. - М. : ПЕР СЭ, 2017. - 511 с. (Современное образование) - ISBN 978-5-9292-0166-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929201560.html>
4. Волгин, Н.А. Кейс-стади в подготовке экономистов и менеджеров: учебник для студ. вузов / Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов, О.Н. Волгина. – 2-е изд. – М.: Дашков и К*, 2014. – 440 с.

5. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / Н.В. Володина. – М.: Эксмо, 2015. – 240 с.
6. Голубков Е.П. Инновационный менеджмент. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014- 184с.
7. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н.Новгород: Изд-во Нижегород. ин-та менеджмента и бизнеса, 2015. – 720 с.
8. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Ю. Г. Одегов, – М.: Экзамен, 2015. – 576 с.
9. Карташов, С.А. Рекрутинг: найм персонала: учеб. пособие для студ. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2015. – 320 с
10. Кирхлер Э. и др. Психология труда и организационная психология. В 5-ти томах. – М.: Изд-во: Гуманитарный центр, 2005-2010.
11. Крымов, А.А. Вы – управляющий персоналом / А.А. Крымов. – М.: Вершина, 2014. – 320 с.
12. Лукьянова Т.В., Ярцева С.И. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе. -М.: Проспект, 2015
13. Львов В.М. . Управление человеческими ресурсами в эргатических системах: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. для вузов по специальности "Эргономика" / В. М. Львов,, С. А. Багрецов, Н. Л. Шлыкова. - Тверь: ООО "Триада", 2004. - 228 с. (1 экз.).
14. Медынский В.Г. Инновационный менеджмент. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. -295с.
15. Методы и средства адаптации специалистов к производственной среде: Доп. УМО вузов по университетскому политехническому образованию в качестве учеб. пособ. по специальности "Эргономика" / Багрецов С.А. [и др.]. - Тверь: ООО "Триада", 2005. - 256 с. (1 экз.).
16. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : рек. Советом по психологии УМО ун-тов России в качестве учеб. пособия для студентов вузов...по направлению и спец. "Психология" / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - М. : Академия, 2001. - 480 с. (20 экз.).
17. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 1. Серия: Труды Института психологии РАН. / под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. –М.: Изд-во: Институт психологии РАН, 2010. -488с. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001996.html> (ЭБС «Консультант студента»)
18. Технологии управления развитием персонала : учеб. пособ. Рек. УМО вузов России по образованию в области менеджмента для бакалавров и магистров направлений 080400 Управление персоналом и 080200 Менеджмент / О.К. Минёва, О.И. Горелова, Д.А. Лунёв, Т.М. Храмова. - Астрахань : Астраханский ун-т, 2013. – 61с. (17 экз.).
19. Толочек В.А. Современная психология труда. –СПб.: Издательство: Питер, 2010. - 432с. (4 экз.).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

- Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru. *Регистрация с компьютеров АГУ.*
- Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru> *Учетная запись образовательного портала АГУ.*
- Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» <https://library.asu.edu.ru> *Доступ свободный.*
- Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: <http://journal.asu.edu.ru/> *Доступ свободный.*
- [Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com](http://dlib.eastview.com) Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU.
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» раздел «ЛЕГЕНДАРНЫЕ КНИГИ» www.biblio-online.ru, <https://urait.ru/>. *Доступ свободный.*
- Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов

(АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний <http://mars.arbicon.ru>. Доступ свободный.

- Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru . Электронный доступ к журналам по гуманитарным, естественным, техническим наукам. Перечень журналов представлен на сайтах университета и научной библиотеки. <http://elibrary.ru>. Регистрация с компьютеров АГУ.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для лекционных занятий необходима лекционная аудитория с доской, плазменной панелью или мультимедиа-проектором и экраном для демонстрации презентаций, фрагментов фильмов.

Для подготовки к практическим, семинарским занятиям необходимы компьютерные аудитории с выходом в интернет.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).