

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Скляр П.П.
«20» 04 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ И
ПРОБЛЕМЫ ПРОФОТБОРА

По направлению подготовки: 37.03.02 Конфликтология

Профиль: «Конфликтология»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора» по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 840.

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель Бойко А.Л

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии «18» 04 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии

_____, проф. Скляр П. П.

Переутверждена: «___» ___ 20___ года, протокол № ___

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «10» 04 2023 г., протокол № 4.

Председатель учебно-методической комиссии института философии

_____, Пидченко С. А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов социально-профессионального мировоззрения, представлений об основных психологических тенденциях развития работы с персоналом, о новых научных психологических открытиях, методах, методиках и технологиях в работе с персоналом.

Задачи:

ознакомить студентов с теоретическими подходами к изучению деятельности психолога и руководителя по отбору кадров;

- сформировать у студентов представление о перспективных направлениях научных исследований в сфере психологии работы с кадрами;
- рассмотреть прикладные психологического консультирования в выборе профессии;
- сформировать представление о деятельности психолога на предприятии и основных психологических проблемах, возникающих в процессе профессиональной диагностики персонала;
- раскрыть психологические механизмы процесса профориентации и подбора кадров.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора» относится к циклу вариативных дисциплин. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания принципов и методов организации деловых коммуникаций; сущности и методов управления организационной культурой; причин возникновения и методов управления конфликтами и стрессами в организации; умения организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; диагностировать организационную культуру, проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; навыки формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; навыки повышения этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; навыки управления организационной культурой и управления конфликтами и стрессами.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Введение в специальность», «Общая психология», «Психодиагностика» и служит основой для освоения дисциплин «Социально-трудовые конфликты», «Практические методы разрешения психологических конфликтов», «Психология управления и экономических конфликтов», «Юридическая психология и конфликтология», а также освоению программы

производственной практики, преддипломной практики, подготовке и защиты выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.
		Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий.
		Владеть: способностью планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.
ПК-1 Способен разрабатывать и организовать необходимые мероприятия, направленные на конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций включая: информирование/ конфликтологическое просвещение, принятие превентивных мер социального контроля возникновения конфликтов в организации и работу с существующими конфликтами	ПК-1.1. Использует знания принципов/методов организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.	Знать: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.
	ПК-1.2. Применяет различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение)	Уметь: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение)
	ПК-1.3. Осуществляет конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций	Владеть: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	216 (6 зач. ед)	216 (6 зач. ед)	-
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	153	102	-
Лекции	68	68	-
Семинарские занятия			-
Практические занятия	85	34	-
Лабораторные работы	-		-
Курсовая работа (курсовой проект)			-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-		-
Самостоятельная работа студента (всего)	63	114	-
Форма аттестации	Зачет, экзамен	Зачет, экзамен	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1.основные понятия психологии работы с персоналом

Предмет курса и задачи его изучения. Характеристика персонала организации. Понятия: персонал, штат, кадры, человеческий капитал, трудовой потенциал. Структура персонала, виды и характеристика основных структур. Принципы управления персоналом современной организации.

Тема 2.психологические особенности деятельности организационного психолога.

Психологическое просвещение. Планирование работы с персоналом.

Тема 3. Работа по отбору персонала

Типичный алгоритм действий по приему сотрудников. Технология определения требований к кандидату, экспертиза вакансии (составление «портрета кандидата»). Метапрограммное интервью – характеристика и содержание.

Тема 4. Учетная и отчетная документация психолога организации

Оформление учетной и отчетной документации общего характера. Схема оформления годового плана График (расписание) на рабочую неделю. Журнал учета видов работы. Типовой алгоритм приема кандидатов на работу.

Тема 5. Методы и технологии отбора кадров

Технология определения требований к кандидату, экспертиза вакансии (составление «портрета кандидата»).Метапрограммное интервью – характеристика и содержание. Этапы и стадии отборочного интервью, их содержание и характеристика.

Тема 6. Виды и типы отборочных собеседований, их характеристика

Биографическое, ситуационное, критериальное собеседование. Стили отборочных собеседований: возможности, ограничения, ситуации применения элементов стиля. Требования, предъявляемые к составлению и содержанию резюме.

Тема 7. Проблемы профессиональной адаптации сотрудников организации

Профессиональная адаптация новых сотрудников фирмы: понятие и основные аспекты. планирование профессиональной адаптации сотрудников: мероприятия общей и специализированной адаптации. Психологическая характеристика методики «диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» по Н.П.Фетискину, В.В.Козлову, Г.М.Мануйлову. Психологическая характеристика методики «опросник трудового стресса»

Тема 8. Внутриорганизационная карьера: теории и модели

Виды внутриорганизационной карьеры.

Модели внутриорганизационной карьеры.

Типовые конфигурации карьеры.

Процессуальные теории мотивации и их использование в управлении персоналом.

Процессуальная теория мотивации «теория справедливости» Дж. Стейси Адамса, и ее использование в управлении персоналом

Процессуальная теория мотивации л. Портера – Э. Лоулера, и ее использование в управлении персоналом.

Процессуальная теория мотивации Дугласа Макгрегора, и ее использование в управлении персоналом.

Тема 9. Содержательные теории мотивации

Э. Локка и концепция партисипативного управления внутренней мотивации персоналом. Содержательная теория мотивации А.Маслоу, и ее использование в управлении персоналом. Содержательные теории мотивации в управлении персоналом: теория мотивации д. Мак Клелланда и теория Ф.Герцберга, и их использование в управлении персоналом. Сравнительная характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей управления. Психологическая характеристика теории "управленческой решетки" Р.Блейка и Дж.Мутона. Психологическая характеристика теста – опросника «диагностика лидерских способностей» (Е.Жариков, Е.Крушельницкий). Психологическая характеристика теста – опросника «диагностика склонности к определенному стилю руководства» (Е.П.Ильин).

10 Общее понятие о профессиональном психологическом отборе

Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. Человек как субъект труда и объект научного познания профессиональный психологический отбор общие понятия

11 Теоретические основы профессионального психологического отбора

Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора психология

способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора

12 Технологии профессионального психологического отбора

Технология выявления профессионально важных качеств основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации

13 Разработка системы ППО на примере гипотетической организации

Проведение психографического исследования подбор и апробация психодиагностических методик для гипотетического предприятия разработка алгоритма вынесения итогового заключения о профессиональной пригодности в гипотетической организации

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Основные понятия психологии работы с персоналом	2	2	
2.	Психологические особенности деятельности организационного психолога	2	2	
3.	Работа по отбору персонала	2	2	
4.	Учетная и отчетная документация психолога организации	2	2	
5.	Методы и технологии отбора кадров	2	2	
6	Виды и типы отборочных собеседований, их характеристика	2	2	
7	Проблемы профессиональной адаптации сотрудников организации	2	2	
8	Внутриорганизационная карьера: теории и модели	2	2	
9	Партисипативное управление: содержательные теории мотивации	2	2	
10	Общее понятие о профессиональном психологическом отборе	2	2	
11	Теоретические основы профессионального психологического отбора	2	2	
12	Технологии профессионального психологического отбора	2	2	
13	Разработка системы ППО на примере гипотетической организации	2	2	

14	Административные методы управления персоналом	2	2	
15	Психологическое обеспечение кадровой политики.	4	4	
16	Повышение квалификации кадров	4	4	
17	Система развития персонала	4	4	
18	Социально-психологические методы управления персоналом	4	4	
19	Методы мотивации и стимулирования в управлении персоналом	4	4	
20	Стратегическое управление персоналом	4	4	
21	Система принятия решений С.Джонсона	4	4	
22	Способы превенции конфликтных ситуаций	4	4	
23	Способы разрешения конфликтов: внеюридические методы разрешения конфликтов в системе управления	4	4	
24	Способы разрешения конфликтов: юридические способы разрешения	4	4	
Итого:		68	68	

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Основные понятия психологии работы с персоналом	2	2	
2.	Психологические особенности деятельности организационного психолога	2	2	
3.	Организация работы по отбору персонала	2	2	
4.	Учетная и отчетная документация психолога организации	3	2	
5.	Методы и технологии отбора кадров	4	2	
6.	Виды и типы отборочных собеседований, их характеристика	4	2	
7.	Проблемы профессиональной адаптации сотрудников организации	4	2	
8.	Внутриорганизационная карьера: теории и модели	4		
9.	Партисипативное управление: содержательные теории мотивации	4	2	
10.	Общее понятие о профессиональном психологическом отборе	4		
11.	Теоретические основы профессионального психологического отбора	4	2	
12.	Технологии профессионального психологического отбора	4	2	

13	Разработка системы ППО на примере гипотетической организации	4	2	
14	Административные методы управления персоналом	4		
15	Психологическое обеспечение кадровой политики.	4	2	
16	Повышение квалификации кадров	4		
17	Система развития персонала	4		
18	Социально-психологические методы управления персоналом	4		
19	Методы мотивации и стимулирования в управлении персоналом	4		
20	Стратегическое управление персоналом	4	2	
21	Система принятия решений С.Джонсона	4	2	
22	Способы превенции конфликтных ситуаций	4	2	
23	Способы разрешения конфликтов: внеюридические методы разрешения конфликтов в системе управления	4	2	
24	Способы разрешения конфликтов: юридические способы разрешения	4	2	
Итого:		85	34	

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Административные методы управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	4	10	
2.	Аттестация персонала	подготовка к практическим занятиям	6	10	
3.	Аутплейсмент	подготовка к практическим занятиям	6	10	
4.	Психологическое обеспечение кадровой политики	подготовка к практическим занятиям	6	12	
5.	Повышение квалификации кадров	подготовка к практическим занятиям	5	10	
6.	Дисциплина труда	подготовка к практическим занятиям	6	10	

7.	Система развития персонала	подготовка к практическим занятиям	6	10	
8.	Кадровый резерв	подготовка к практическим занятиям	6	10	
9.	Социально-психологические методы управления персоналом	подготовка к практическим занятиям	6	10	
10.	Стратегическое управление персоналом	подготовка к практическим занятиям	6	10	
11	Методы мотивации и стимулирования в управлении персоналом	подготовка к практическим занятиям	6	12	
Итого:			63	114	

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я.. – М.: Инфра-М, 2017. - 36 с.

2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я., Баткаева И.А., Ворожейкин И.Е. и др. – М.: Инфра-М, 2018. – 64 с.
3. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2015. – 288 с.
4. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. – М.: Инфра-М, 2017. – 128 с.
5. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. – М.: Риор, 2018. – 240 с.

б) дополнительная литература:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 32 с.
2. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2019. – 32 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия.: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: Инфра-М, 2018. – 224 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Юнити, 2017. – 223 с.
5. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. – М.: Проспект, 2015. – 72 с.
6. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплек.: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: Риор, 2016. – 160 с.
7. Управление персоналом: вариативные учебные дисциплины, курсовые проекты. Бакалаврская программа "Экономика труда": Учебное пособие / Под ред. Кибанова А.Я. – М.: Инфра-М, 2017. – 36 с.
8. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 424 с.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускн.: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: Инфра-М, 2015. – 224 с.
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: курсовые проекты.: Учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2016. – 128 с.
11. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография / А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, И.В. Лаврентьева. – М.: Инфра-М, 2018. – 64 с.

в) методические рекомендации:

Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора» для студентов очной формы обучения направления подготовки 37.03.02

Конфликтология / Сост. А.Л Бойко. – Луганск : изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2022.
– 25 с.

г) интернет-ресурсы:

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации –
<http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки –
<http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов
высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным
ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов –
<http://fcior.edu.ru/>

Указать интернет-ресурсы необходимые для освоения образовательной
программы, в том числе справочные

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Другие открытые источники

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Психологические основы работы с персоналом
и проблемы профотбора» предполагает использование академических
аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным
правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с
доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx

Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт

оценочных средств по учебной дисциплине

«Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора»
Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Тема 2 Психологические особенности деятельности организационного психолога Тема 5 Методы и технологии отбора кадров Тема 6 Виды и типы отборочных собеседований, их характеристика Тема 14 Административные	5 6

				методы управления персоналом Тема 17 Система развития персонала Тема 19 Методы мотивации и стимулирования в управлении персоналом	
3.	ПК-1	Способен разрабатывать и организовать необходимые мероприятия, направленные на конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций включая: информирование / конфликтологическое просвещение, принятие превентивных мер социального контроля возникновения конфликтов в организации и работу с существующими конфликтами	ПК-1.1. Использует знания принципов/методов организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций. ПК-1.2. Применяет различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение) ПК-1.3. Осуществляет конфликтологическое сопровождение персонала и руководства организаций	Тема 7 Проблемы профессиональной адаптации сотрудников организации Тема 14 Административные методы управления персоналом Тема 15 Психологическое обеспечение кадровой политики Тема 18 Социально-психологические методы управления персоналом Тема 20 Стратегическое управление персоналом Тема 22 Способы превенции конфликтных ситуаций Тема 23 Способы разрешения конфликтов: внеюридические методы разрешения конфликтов в системе управления Тема 24 Способы разрешения конфликтов: юридические способы разрешения	5 6

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
-------	--------------------	---	----------------------------------	--	----------------------------------

	компет енции				
1.	УК-3	УК-3.1	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий. Владеть: способностью планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Тема 2 Тема 5 Тема 6 Тема 17 Тема 20 Тема 19	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы,
3.	ПК-1	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3	Знать: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций Уметь: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, урегулирование, разрешение) Владеть: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций	Тема 7 Тема 14 Тема 15 Тема 18 Тема 20 Тема 22 Тема 23 Тема 24	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), тесты, рефераты, контрольные работы,

Фонды оценочных средств по дисциплине «Психологические основы работы с персоналом и проблемы профотбора»

**Вопросы для обсуждения на практических занятиях
(в виде докладов и сообщений)**

1. Общая характеристика современной кадровой политики.
2. Задачи сотрудников современной кадровой службы.
3. Общая характеристика деятельности менеджера по набору и подбору кадров.
4. Этапы процесса подбора персонала.
5. Техники, применяемые при проведении собеседования.
6. Формы и методы адаптации на новом рабочем месте.
7. Структура вводного курса для нового сотрудника.

8. Направления работы менеджера по персоналу с новыми сотрудниками.
9. Планирование карьеры сотрудников: общие подходы.
10. Практические формы работы сотрудников кадровой службы по планированию карьеры.
11. Понятие корпоративной / организационной культуры. Содержание корпоративной культуры.
12. Типы корпоративной культуры.
13. Эффективные приемы формирования корпоративной культуры.
14. Формы нематериального стимулирования персонала.
15. Демотивирующие факторы в организации деятельности персонала.
16. Направления работы менеджеров по персоналу по созданию системы мотивации.
17. Типы трудовой мотивации работников.
18. Понятие «команды» и «командного духа».
19. Типы людей, входящих в команду. Характеристики высоко-эффективной команды.
20. Проблемы, возникающие при формировании команды.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Вопросы к контрольным работам

1. Психологические основы работы с персоналом: общая характеристика.
2. Методы и практика отбора кадров.
3. Психологические аспекты проведения отборочного интервью.
4. Психологическая оценка и использование человеческих ресурсов организации.
5. Психодиагностика в работе менеджера по персоналу.
6. Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.
7. Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности.
8. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру.
9. Методы диагностики профессиональных способностей.
10. Прием на работу и кадровый аудит.
11. Психологические факторы, влияющие на эффективность собеседования.
12. Профессиональная ориентация персонала.
13. Механизмы адаптации новых сотрудников в организации.
14. Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.
15. Пути формирования корпоративной культуры.
16. Проблемы анализа корпоративной культуры организации.
17. Имидж и корпоративная культура организации.
18. Социально-психологический климат организации.
19. Теории мотивации персонала.
20. Психологические аспекты стимулирования персонала.
21. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой.
22. Роль менеджера по персоналу в разработке системы нематериального стимулирования.
23. Понятие «команды» в организациях.
24. Команды в организациях: условия эффективности и современные технологии формирования.
25. Ролевая дифференциация в команде.
26. Корпоративные тренинги как средство сплочения команды.
27. Типы командных работников.
28. Поведение членов команды в условиях изменений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Темы рефератов

1. Система отношений на предприятии: реалии и перспективы.
2. Место и роль психолога в организационной системе: психолог, консультант, менеджер по персоналу. Должностные обязанности.
3. Создание социально-психологической службы на предприятии.
4. История внедрения психологического знания в практику предприятий: зарубежные основы, советский период в отечественной практике.
5. Понятия персонал, кадры и человеческие ресурсы. Структура персонала. Служба управления персоналом.
6. Кадровый цикл. Маркетинг персонала, Лизинг персонала. Понятие психологических основ при работе с персоналом.
7. Объем и содержание психологического обеспечения работы с персоналом.
8. Деятельность психолога по психологическому сопровождению персонала в организации.
9. Подбор и отбор персонала.
10. Адаптация сотрудников в организации.
11. Увольнение сотрудников организации.
12. Проведение диагностики в организации.
13. Конфликтное взаимодействие и деятельность психолога в организации.
14. Мероприятия по проведению оценки персонала.
15. Консультационная деятельность психолога в организации.
16. Работа психолога с руководителем организации.
17. Обучение сотрудников организации.
18. Профориентационная работа психолога в организации.
19. Этические нормы работы психолога в организации.
20. Профессиограмма.
21. Дополнительные компетенции психолога в организации.
22. Корпоративная культура.
23. Коллективные формы работы.
24. Использование психотехнологий в работе с персоналом.

25. Планирование, построение карьеры сотрудников.
26. Особенности взаимодействия руководителя и психолога в организации.
27. Круг вопросов, которые компетентен решать психолог в организации.
28. Различия в деятельности штатного психолога и специалиста по работе с персоналом.
29. Основные подходы к изучению личности сотрудников.
30. Групповые формы работы с персоналом.
31. Ценности, нормы, традиции способы их формирования в корпоративной культуре.
32. Формы и виды производственных конфликтов работа по их профилактике.
33. Создание условий деятельности персонала: учет производственных и индивидуально-личностных факторов.
34. Профориентационная работа в трудовом коллективе.
35. Документация, регламентирующая деятельность специалиста по работе с персоналом.
36. Принципы системы психологического обеспечения работы с персоналом.
37. Методы изучения ценностей сотрудников.
38. Методы изучения ПВК.
39. Методы изучения основных характеристик корпоративной культуры.
40. Организация мероприятий, как элемент работы по созданию корпоративной культуры

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.

2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)
---	--

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)
Теоретические вопросы

1. Общая характеристика современной кадровой политики.
2. Задачи сотрудников современной кадровой службы.
3. Общая характеристика деятельности менеджера по набору и подбору кадров.
4. Этапы процесса подбора персонала.
5. Техники, применяемые при проведении собеседования.
6. Формы и методы адаптации на новом рабочем месте.
7. Структура вводного курса для нового сотрудника.
8. Направления работы менеджера по персоналу с новыми сотрудниками.
9. Планирование карьеры сотрудников: общие подходы.
10. Практические формы работы сотрудников кадровой службы по планированию карьеры.
11. Понятие корпоративной / организационной культуры. Содержание корпоративной культуры.
12. Типы корпоративной культуры.
13. Эффективные приемы формирования корпоративной культуры.
14. Формы нематериального стимулирования персонала.
15. Демотивирующие факторы в организации деятельности персонала.
16. Направления работы менеджеров по персоналу по созданию системы мотивации.
17. Типы трудовой мотивации работников.
18. Понятие «команды» и «командного духа».
19. Типы людей, входящих в команду. Характеристики высокоэффективной команды.
20. Проблемы, возникающие при формировании команды.
21. Составить перечень вопросов (не менее 10-ти) для проведения беседы с претендентом на должность, не имеющим опыта работы.
22. Составить перечень вопросов (не менее 10-ти) для проведения беседы с претендентом на должность, имеющим большой стаж работы по данной специальности.
23. Составить перечень вопросов (не менее 10-ти) для проведения беседы с претендентом на должность, имеющим большой стаж работы, но в иной области.
24. Составить перечень вопросов (не менее 10-ти) для проведения беседы с претендентом на должность, желающим работать в данной организации совместителем.
25. Составить перечень вопросов для беседы с сотрудником (не менее 10-ти), желающим уволиться.

26. Составить перечень вопросов для беседы с сотрудником (не менее 10-ти), желающим перейти на индивидуальный график работы.
27. Составить перечень вопросов для беседы с сотрудником (не менее 10-ти), претендующим на повышение зарплаты.
28. Составить перечень вопросов для проведения беседы с группой сотрудников с целью выбора кандидата на назначение заместителем начальника данной группы.
29. Составить перечень вопросов для проведения беседы с группой сотрудников с целью выбора кандидата на прохождение престижного повышения квалификации.
30. Составить перечень вопросов для проведения беседы с группой сотрудников с целью выбора кандидата на увольнение (в связи с сокращением штатов).
31. Составьте перечень позиций (не менее 10-ти), с которыми вы должны ознакомить нового сотрудника при приеме на работу.
32. Составьте список факторов (не менее 10-ти), влияющих на принятие менеджером решения о приеме (или отказе в приеме) на работу конкретного кандидата.
33. Дайте рекомендации (не менее 10-ти) менеджеру по персоналу – на что следует обращать внимание при приеме у претендентов заполненных анкет, резюме.
34. Дайте рекомендации (не менее 10-ти) менеджеру по персоналу – на какие особенности внешнего облика, поведения претендента необходимо обратить внимание.
35. Назовите не менее 10-ти факторов, на основе которых вы можете сделать некоторые выводы об особенностях корпоративной культуры организации.
36. Составьте перечень параметров, по которым можно оценить представленную претендентом анкету (или резюме).
37. Составьте примерный план работы по введению новичка в организацию.
38. Составьте перечень факторов, негативно влияющих на принятие решения о приеме на работу.
39. Составить перечень требований для приема на работу менеджера по персоналу для крупной фирмы.
40. Составьте перечень требований для приема на работу менеджера по персоналу для кадрового агентства.
41. Понятие «человеческого фактора» в менеджменте.
- 42.2. Функции менеджера по персоналу в современных корпорациях.

43. Психологические основы работы с персоналом: общая характеристика.
44. Методы и практика отбора кадров.
45. Психологические аспекты проведения отборочного интервью.
46. Психологическая оценка и использование человеческих ресурсов организации.
47. Психодиагностика в работе менеджера по персоналу.
48. Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.
49. Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности.
50. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру.
51. Методы диагностики профессиональных способностей.
52. Прием на работу и кадровый аудит.
53. Психологические факторы, влияющие на эффективность собеседования.
54. Профессиональная ориентация персонала.
55. Механизмы адаптации новых сотрудников в организации.
56. Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.
57. Пути формирования корпоративной культуры.
58. Проблемы анализа корпоративной культуры организации.
59. Имидж и корпоративная культура организации.
60. Социально-психологический климат организации.
61. Теории мотивации персонала.
62. Психологические аспекты стимулирования персонала.
63. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой.
64. Роль менеджера по персоналу в разработке системы нематериального стимулирования.
65. Понятие «команды» в организациях.
66. Команды в организациях: условия эффективности и современные технологии формирования.
67. Ролевая дифференциация в команде.
68. Корпоративные тренинги как средство сплочения команды.
69. Типы командных работников.
70. Поведение членов команды в условиях изменений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («экзамен»)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его

	излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)