

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 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ»

По направлению подготовки: 37.04.01 Психология

Магистерская программа: «Психология профессиональной деятельности и
управления»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Психологические технологии управления персоналом» по направлению подготовки 37.04.01 Психология. – __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Психологические технологии управления персоналом» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841.

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. ист. наук, доц. Пидченко С. А.



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__ г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии «20» 09 2023 г., протокол № 7.

Председатель учебно-методической комиссии института философии

_____ Пидченко С. А.

Структура и содержание дисциплины

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

Целью изучения дисциплины – «Психологические технологии управления персоналом» – сформировать у студентов целостного представления о технологиях управления человеческими ресурсами в современной организации и заложить основы психологической компетентности в решении задач повышения эффективности производства на основе знания передовых технологий и методов управления персоналом.

Основные задачи изучения дисциплины «Психологические технологии управления персоналом»:

сформировать теоретические знания в области управления персоналом;
сформировать понимание основных целей и задач управления персоналом;

сформировать теоретические знания в области современных психологических технологий управления персоналом;

развить навыки владения методами и психологическими аспектами управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Дисциплина «Психологические технологии управления персоналом» относится к модулю профессиональных дисциплин подготовки студентов.

Содержание дисциплины «Психологические технологии управления персоналом» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Организационная психология», «Личность как субъект управления и профессиональной деятельности», «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации», является основой для изучения следующих дисциплин: «Деонтология, функциональный анализ и технологии повышения успешности профессиональной деятельности».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-4. Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения	ПК-4.1. Знает психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности ПК-4.2. Умеет разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения

<p>карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p>	<p>управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p> <p>ПК-4.3. Владеет навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга</p> <p>ПК-4.4. Администрирует сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации</p>
---	--

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:	84	42	-
Лекции	42	28	-
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	42	14	-
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)	132	174	-
Форма аттестации	экзамен	экзамен	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ, КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ. ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА. МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2. НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ ПРЕТЕНДЕНТОВ ПРИ НАЙМЕ

Тема 3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 4. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ПЕРСОНАЛА.

Тема 5. ТЕХНОЛОГИИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Тема 6. КОНКУРС КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

Тема 7. ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Кадровая стратегия, кадровое планирование и консультирование. Технологии маркетинга персонала. методы обеспечения организации персоналом	6	7
2	Новые технологии в оценке претендентов при найме	6	7
3	Оценка эффективности технологии управления персоналом в современной компании. Методы определения эффективности управления персоналом	6	7
4	Оценка деятельности и результатов персонала.	6	7
5	Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций	6	7
6	Конкурс как технология привлечения персонала. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями	6	7
7	Технологии кадровой психодиагностики	6	7
Итого:		42	28

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Кадровая стратегия, кадровое планирование и консультирование.	2	1
2	Технологии маркетинга персонала. Методы обеспечения организации персоналом	4	1
3	Новые технологии в оценке претендентов при найме	4	2

4	Оценка эффективности технологии управления персоналом в современной компании.	4	1
5	Методы определения эффективности управления персоналом	4	1
6	Оценка деятельности и результатов персонала.	4	1
7	Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций	4	1
8	Конкурс как технология привлечения персонала.	4	1
9	Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями	4	1
10	Технологии кадровой психодиагностики	4	2
11	Теории руководства	4	1
Итого:		42	14

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма
1	Теоретические подходы к структуре личности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	22	29
2	Современные технологии оценки персонала	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	22	29
3	Технологии реализации социально-психологических методов управления	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	22	29
4	Кадровый консультант	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из	22	29

		предложенных тем		
5	Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем	22	29
6	Тренинг в профессиональной подготовке и переподготовке менеджеров	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем.	22	29
Итого:			132	174

4.6. Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены

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. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- рефераты;
- вопросы для промежуточной аттестации (экзамен).

Промежуточная аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного экзамена (включает в себя ответы на теоретические вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов
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.

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Акимова Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. – М. : Из-во Юрайт, 2021. – 320 с. – ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс.

URL: <https://urait.ru/bcode/468893>

2. Селезнева Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 373 с. –

Текст : электронный ресурс // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс. – Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

б) дополнительная литература:

1. Авдеев В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В.В. Авдеев. – М.: Авторское издание, 2019. 345 с.

URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN978_5261008330.html

2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика : учебник / Т. Ю. Базаров. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 381 с. URL: <http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/2204/Базаров%20Т.Ю.%20ПСИХОЛОГИЯ%20УПРАВЛЕНИЯ%20ПЕРСОНАЛОМ.%20ТЕОРИЯ%20И%20ПРАКТИКА.pdf?sequence=1>

3. Зуб А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 372 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

4. Забродин Ю.М. Психология личности и управления человеческими ресурсами / Ю.М. Забродин. – М. : Дело, 2017. – 264 с.

5. Коргина О.А. Социально-психологические технологии в управлении персоналом в организации / О.А. Коргина // Вестник Академии знаний. – 2022. – №48(1). – Электронный ресурс. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-tehnologii-v-upravlenii-personalom-organizatsii/viewer>

6. Одинцова, М.А. Многоликость «жертвы», или немного о великой манипуляции (система работы, диагностика, тренинги) / М.А. Одинцова. – М. : ФЛИНТА, 2016. – 253 с. – URL: <http://www.studentlibrary.ru>

7. Организационная психология : учебное пособие для обучающихся направления подготовки высшего образования – магистратуры «Психология» 37.04.01 / Сост. В.А. Шамис, Е.П. Щербаков. – Омск : Из-во ОмГА, 2020. – 132 с.

8. Родионова Е.А. Организационная психология : учебное пособие / Е.А. Родионова. – СПб. : Из-во Политех. ун-та, 2014. – 80 с.

9. Струкова Ю.Е. Психологические методы управления персоналом / Ю.Е. Струкова, Ю.Н. Чупахина // Молодой ученый. – 2017. – №24(158). – URL: <https://moluch.ru/archive/158/44619/>

в) Интернет-ресурсы:

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/>

2. Служба по надзору в сфере образования и науки. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobr.su>

4. Народный совет Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: – <https://nslnr.su>

5. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru>

6. Федеральный портал «Российское образование». – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>

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

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

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

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

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

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Психологические технологии управления персоналом» 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/

9. Оценочные средства по дисциплине

**Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Психологические технологии управления персоналом»
Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции и (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-4	Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4	Тема 1. Кадровая стратегия, кадровое планирование и консультирование. Технологии маркетинга персонала. методы обеспечения организации персоналом Тема 2. Новые технологии в оценке претендентов при найме Тема 3. Оценка эффективности технологии управления персоналом в современной компании. Методы определения эффективности управления персоналом Тема 4. Оценка деятельности и результатов персонала. Тема 5. Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций Тема 6. Конкурс	3

				как технология привлечения персонала. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями Тема 7. Технологии кадровой психодиагностики	
--	--	--	--	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-4	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4	Знать психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности; уметь разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы, творческие задания

			<p>сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности; владеть навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга; администрировать сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации</p>		
--	--	--	--	--	--

Фонды оценочных средств по дисциплине «Психологические технологии управления персоналом»

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

1. Кадровая стратегия, кадровое планирование и консультирование.
2. Технологии маркетинга персонала.
3. Методы обеспечения организации персоналом.
4. Кадровое консультирование.

5. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации.

6. Основные задачи кадрового менеджмента.

7. Инструментарий кадрового консультанта.

8. Новые технологии в оценке претендентов при найме.

9. Оценка деятельности и результатов персонала.

10. Компетентностный подход.

11. Методы оценки персонала.

12. Конкурс как технология привлечения персонала.

13. Организация и проведение конкурса. Этапы конкурса.

14. Технологии внутрифирменного обучения.

15. Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности.

16. Требования к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых.

17. Цели и факторы повышения производительности труда.

18. Формирование кадрового резерва

19. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями.

20. Технологии кадровой психодиагностики.

21. Этапы психологической диагностики.

22. Основные понятия психодиагностики.

23. Концепция личности как основа структуры теста.

24. Требования к психодиагностическим методикам.

25. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту.

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.)

Темы контрольных работ

1. Персонал как объект управления и его роль в управлении рациональными нововведениями.
2. Эволюция подходов к управлению персоналом.
3. Место и роль управления персоналом в управлении трудом.
4. Курсовая политика и стратегия.
5. Виды кадровой политики.
6. Планирование кадровой политики.
7. Стратегия развития персонала.
8. Маркетинг персонала: сущность и структура.
9. Основные функции маркетинга персонала.
10. Процесс планирования маркетинга персонала.
11. Основные функции управления персоналом.
12. Методы управления персоналом.
13. Планирование персонала.
14. Ориентация и адаптация персонала.
15. Профессионализм и компетентность, развитие и обучение, тренинг персонала.
16. Управление карьерой.
17. Высвобождение персонала.
18. Оценка деятельности персонала.
19. Управление сопротивлением персонала стратегии изменений организации.
20. Основные закономерности сопротивления персонала стратегии изменений организации.
21. Методы и технология упреждения сопротивления персонала стратегии изменений организации.
22. Стимулирование трудовой деятельности.
23. Система методов стимулирования труда.
29. Организация стимулирования трудовой деятельности.
30. Вознаграждение персонала организации.
31. Надбавки, премиальные системы.
32. Служба персонала: задачи и организация работы с персоналом.
35. Кадровые технологии.
36. Принятие кадровых решений.
37. Расчет эффективности кадровой работы.
38. Международный опыт работы с персоналом.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	В работе присутствуют все структурные элементы, вопросы раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, использована актуальная литература, работа

	правильно оформлена
4	В работе есть 2-3 незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, в списке источников достаточное количество позиций, нет грубых ошибок в оформлении
3	Один из вопросов раскрыт не полностью, присутствуют логические и фактические ошибки, плохо прослеживается связь между ответом и выводами, в списке литературы много устаревших источников, допущены существенные ошибки в оформлении
2	Количество ошибок превышает допустимую норму, в работе отсутствуют выводы или не хватает других структурных элементов, в списке литературы недостаточно источников, работа оформлена не по требованиям

Темы рефератов

1. Тренинг в профессиональной подготовке и переподготовке менеджеров.
2. Методы определения эффективности управления персоналом.
3. Оценка деятельности и результатов персонала.
4. Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций.
5. Конкурс как технология привлечения персонала. интеллектуальный капитал организации и управление знаниями.
6. Технологии кадровой психодиагностики.
7. Теоретические подходы к структуре личности.
8. Современные технологии оценки персонала.
9. Технологии реализации социально-психологических методов управления.
10. Кадровый консультант.
11. Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций.
12. Оценка эффективности технологии управления персоналом в современной компании.

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)

1. Психологические аспекты кадровой стратегии.
2. Психологические аспекты кадрового планирования и консультирования.
3. Технологии маркетинга персонала.
4. Методы обеспечения организации персоналом.
5. Кадровое консультирование.
6. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации.
7. Основные задачи кадрового менеджмента.
8. Инструментарий кадрового консультанта.
9. Новые технологии в оценке претендентов при найме.
10. Оценка деятельности и результатов персонала.
11. Компетентностный подход.
12. Психологические методы оценки персонала.
13. Конкурс как технология привлечения персонала.
14. Организация и проведение конкурса. Этапы конкурса.
15. Технологии внутрифирменного обучения.
16. Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности.
17. Цели и психологические факторы повышения производительности труда.
18. Формирование кадрового резерва.
19. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями.
20. Технологии кадровой психодиагностики.
21. Этапы психологической диагностики.
22. Основные понятия психодиагностики.
23. Концепция личности как основа структуры теста.
24. Требования к психодиагностическим методикам.
25. Требования, предъявляемые к кадровому психодиагносту.
26. Тренинг в профессиональной подготовке и переподготовке менеджеров.
27. Методы определения эффективности управления персоналом.
28. Оценка деятельности и результатов персонала.
29. Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций.

30. Конкурс как технология привлечения персонала. интеллектуальный капитал организации и управление знаниями.

31. Технологии кадровой психодиагностики.

32. Теоретические подходы к структуре личности.

33. Современные технологии оценки персонала.

34. Технологии реализации социально-психологических методов управления.

35. Кадровый консультант.

36. Технологии предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций.

37. Оценка эффективности технологии управления персоналом в современной компании.

38. Международный опыт работы с персоналом.

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Шкала оценивания (интервал баллов)
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 одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)