

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО

д.ф.н. Ромм М. В.

“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Психология управления персоналом

Образовательная программа: 37.03.01 Психология, профиль: Социальная психология

Курс: 4 5, семестры : 8 9

Факультет гуманитарного образования, заочная форма обучения

		Семестр	
№	Вид деятельности	8	9
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	0	3
2	Всего часов	0	108
3	Всего занятий в контактной форме, час.	2	28
4	Лекции, час.	2	4
5	Практические занятия, час.	0	12
6	Лабораторные занятия, час.	0	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	2	8
8	Аттестация, час.	0	2
9	Консультации, час.		10
10	Самостоятельная работа, час.	0	78
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)		контр.
12	Вид аттестации		Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 37.03.01 Психология

ФГОС введен в действие приказом №946 от 07.08.2014 г. , дата утверждения: 15.10.2014 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная, по выбору студента

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 37.03.01 Психология

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

ПиП, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета гуманитарного образования, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

старший преподаватель, Цыганкова О. Е.

Заведующий кафедрой:

доцент, к.псих.н. Тараканов А. В.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Тараканов А. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ПК.13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; в части следующих результатов обучения:	
31. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	
34. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников	
у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации	
у2. владеть базовыми технологиями и методиками подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников организации, формирования благоприятного социально-психологического климата и организационной культуры	
у3. уметь применять теории мотивации, лидерства, организационного поведения, малых групп и социально-психологического взаимодействия в группах для создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
Компетенция ФГОС: ПК.8 способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии; в части следующих результатов обучения:	
32. знать основы методологии научного психологического исследования при работе с человеком, группой, организацией в различных условиях функционирования	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Психология управления персоналом</i>	
ПК.8.32 знать основы методологии научного психологического исследования при работе с человеком, группой, организацией в различных условиях функционирования	
1.о способах анализа рынка труда	Практические занятия
2.определять потребность организации в подборе, адаптации, обучении и развитии персонала	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.31 иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	
3.понятие компетенции	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
4.формулировать компетенции	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.34 знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников	
5.важности процессов подбора и адаптации персонала для формирования благоприятного микроклимата в организации и повышении эффективности труда	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
6.о роли непосредственного руководителя и наставника в процессе адаптации новых сотрудников	Самостоятельная работа
ПК.13.у1 уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации	
7.о психологии управления персоналом как науке, изучающей различные психологические факторы, которые позволяют организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников	Лекции; Самостоятельная работа

8.основы трудового законодательства для осуществления функций подбора и адаптации персонала в организации	Практические занятия
ПК.13.y2 владеть базовыми технологиями и методиками подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников организации, формирования благоприятного социально-психологического климата и организационной культуры	
9.инструменты подбора, адаптации, обучения и развития персонала	Практические занятия; Самостоятельная работа
10.проектирования профиля должности	Лекции; Практические занятия
11.принимать и аргументировать решения о соответствии кандидата требованиям, предъявляемым должностью	Практические занятия
12.выбирать инструменты подбора персонала в соответствии со спецификой должности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.13.y3 уметь применять теории мотивации, лидерства, организационного поведения, малых групп и социально-психологического взаимодействия в группах для создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
13.о видах и формах адаптации сотрудников в соответствии с принятым стилем руководства и характеристиками коллектива	Практические занятия; Самостоятельная работа
14.функции специалиста по управлению персоналом в организации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
15.выбирать формы и методы обучения в соответствии с потребностью организации в проведении обучения персонала	Лекции

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 8				
Дидактическая единица: Система управления персоналом: ее содержание и функции				
1. Психология управления персоналом как прикладная область психологии.	1	1	14, 5, 7	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции. Студенты участвуют в дискуссии по вопросам применения психологических знаний в области управления персоналом.
2. Оценка необходимости и планирование работы с персоналом организации.	1	1	14, 5	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.
Семестр: 9				
Дидактическая единица: Направления работы с персоналом в организации				
3. Понятие компетенции, структура компетенции.	1	2	10, 3	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.

4. Обучение и развитие персонала организации: виды, этапы, способы.	1	2	14, 15	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.
---	---	---	--------	---

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 9				
Дидактическая единица: Система управления персоналом: ее содержание и функции				
1. Нормативные документы, которые необходимо использовать специалисту по управлению персоналом в своей работе	1	2	14, 8	Студенты в режиме групповой дискуссии обсуждают нормативные требования к осуществлению деятельности HR-специалиста.
Дидактическая единица: Направления работы с персоналом в организации				
2. Способы составления профиля должности.	1	2	10, 12, 14, 3, 4	Студенты учатся формулировать компетенции, формируют профиль должности для определенной позиции.
3. Поиск и подбор персонала. Основные способы оценки кандидатов на должность.	1	2	10, 11, 12, 14, 2, 3, 4, 5, 9	Студенты изучают материал по теме, обсуждают его. В режиме деловой игры проводят собеседование с кандидатом на вакантную должность.
4. Адаптация персонала: этапы и инструменты.	1	2	13, 14, 5, 9	Студенты изучают материал по теме, обсуждают его.
5. Обучение и развитие персонала: диагностика необходимости и методы обучения и развития персонала.	1	2	14, 2, 5, 9	Студенты в формате обсуждения изучают пути и способы определения необходимости обучения персонала, обсуждают преимущества и недостатки методов обучения, области применения.
6. Этапы подбора персонала, анализ рынка труда.	1	2	1	В режиме групповой дискуссии студенты изучают этапы поиска и подбора персонала, знакомятся со способами анализа рынка труда

Таблица 3.3

Темы для самостоятельного изучения	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 9				
Дидактическая единица: Направления работы с персоналом в организации				
1. Адаптация персонала: цели и виды.	0	4	13, 6, 9	Студенты самостоятельно изучают материалы по теме.
2. Обучение и развитие персонала: планирование карьеры.	0	4	14, 9	Студенты самостоятельно изучают материалы по теме.

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 9				
1	Поиск кандидата на должность	12, 3, 4, 9	16	2
Студенты выбирают должность, определяют ключевые компетенции, обосновывают источники и способы привлечения кандидата на должность, а также формируют вопросы для оценки кандидата: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
2	Подготовка к практическим занятиям	14, 3, 9	14	2
Студенты изучают материал для участия в групповой дискуссии на практическом занятии.: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
3	Анализ работы службы персонала в организации	5, 7	10	2
Студенты знакомятся с работой службы персонала выбранной ими организации на основе информации, имеющейся в сети Интернет.: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
4	Подготовка к экзамену	13, 2, 3, 9	30	2
Студенты повторяют пройденный за семестр материал для итоговой аттестации.: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
5	Самостоятельное изучение теоретического материала	13, 14, 6, 9	10	2
Студент изучает темы, приведенные в таблице 3.3 : Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Консультирование	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Контроль	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ПК.13;
Формируемые умения: з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда; з4. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников; у2. владеть базовыми технологиями и методиками подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников организации, формирования благоприятного социально-психологического климата и организационной культуры Краткое описание применения: Метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.		
2	Дискуссия	ПК.13;
Формируемые умения: з4. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников Краткое описание применения: Обсуждение вопросов курса в студенческой группе. Студенты высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию. Дискуссия побуждает студентов осваивать теоретический материал по обсуждаемой проблеме.		
3	Кейс-стади	ПК.13;
Формируемые умения: з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда; у2. владеть базовыми технологиями и методиками подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников организации, формирования благоприятного социально-психологического климата и организационной культуры; у3. уметь применять теории мотивации, лидерства, организационного поведения, малых групп и социально-психологического взаимодействия в группах для создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Краткое описание применения: Использование описания реальных ситуаций, которые могут возникнуть у специалиста по управлению персоналом в процессе работы в организации. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.		
4	Лекция в форме дискуссии	ПК.13;
Формируемые умения: у3. уметь применять теории мотивации, лидерства, организационного поведения, малых групп и социально-психологического взаимодействия в группах для создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Краткое описание применения: Обращение в процессе лекции к опыту учащихся, побуждение к размышлению и нахождению способов применения полученных знаний на практике (осуществляется посредством постановки вопросов).		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 9		
<i>Подготовка к занятиям:</i> выполнение заданий, направленных на подготовку к лекционным и практическим занятиям	5	10
<i>Лекция:</i> посещение лекционных занятий	3	6
<i>Практические занятия:</i> посещение практических занятий	12	24
<i>Контрольные работы:</i> выполнение контрольной работы	10	20
<i>Экзамен:</i> ответ на экзаменационные вопросы, либо на итоговый тест	20	40
Контролирующие материалы - список вопросов тесты		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Контр. раб.	Экзамен
ПК.13	31. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	+	+
	34. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников		+
	у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации		+
	у2. владеть базовыми технологиями и методиками подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников организации, формирования благоприятного социально-психологического климата и организационной культуры	+	+
	у3. уметь применять теории мотивации, лидерства, организационного поведения, малых групп и социально-психологического взаимодействия в группах для создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		+
ПК.8	32. знать основы методологии научного психологического исследования при работе с человеком, группой, организацией в различных условиях функционирования	+	+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : [учебное пособие для вузов по специальностям "Психология" (030301), "Менеджмент организации" (080507), "Управление персоналом" (080505)] / Г. Х. Бакирова. - М., 2008. - 591 с. : ил.
2. Зайцева Т. В. Управление персоналом : [учебник по группе специальностей 0600 Экономика и управление] / Т. В. Зайцева. - М., 2009. - 335 с. : ил.
3. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / Светлана Иванова. - М., 2010. - 302, [1] с. : табл.
4. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-9268-0849-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=536760> - Загл. с экрана.
5. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576> - Загл. с экрана.

Дополнительная литература

1. HR - практика. Управление персоналом как это есть на самом деле / О. Свергун [и др.]. - СПб., 2005. - 319 с. : ил., табл.
2. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями) : монография / А.Н. Прошина. — М. : ИНФРА-М, 2017.— 124 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/3434. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=559339> - Загл. с экрана.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : [пер. с англ.] / Майкл Армстронг. - М., 2002. - VIII, 327 с. : ил.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. - М., 2003. - 495 с.
5. Гарвардская школа бизнеса об управлении персоналом (комплект из 4 книг). - М., 2009
6. Джонсон М. Битва за персонал : что требуется для привлечения и удержания необходимых вам талантов : [пер. с англ.] / Майк Джонсон. - СПб., 2004. - 302, [2] с.
7. Жариков Е. С. Психология управления : книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков. - М., 2002. - 511 с.
8. Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - 9-е изд., перераб. и доп. - М.: Альпина Паблицер, 2014. - 269 с. - ISBN 978-5-9614-1919-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519223> - Загл. с экрана.
9. Ижбулатова О. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации / О. Ижбулатова, Е. Дуданов // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 4. - С. 102-108.
10. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. - СПб., 2003. - 399 с.
11. Клегг Б. Как провести собеседование : Пер. с англ. / Брайан Клегг. - СПб., 2003. - 187 с.
12. Ковалева О. Е. Лицом к лицу с будущим сотрудником: как провести эффективное интервью при приеме на работу : Учеб. пособие для вузов по спец. "Менеджмент", "Стратегический менеджмент", "Управление персоналом" / О. Ковалева, Е. Юферова. - М., 2001. - 278 с. : ил.
13. Козлов В. В. Психология управления : учебное пособие / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - М., 2011

14. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность : [Пер. с англ.]. - СПб., 2002. - 160 с. : ил.
15. Носс И. Н. Психология управления персоналом предприятия (профессиологический аспект) / Носс, И. Н., Носс, Н. В. - М., 2002. - 234 с. : ил.
16. Психологические аспекты подбора и проверки персонала / сост. Н. А. Литвинцева. - М., 1997. - 400 с.
17. Психология менеджмента : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. - СПб., 2004. - 638 с. : ил.
18. Райгородский Д. Я. Психология руководства : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д. Я. Райгородский. - [Самара], 2005. - 766, [1] с. : ил. - На обл. авт. не указан.
19. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog.php?bookinfo=762744> - Загл. с экрана.
20. Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л. Н. Собчик. - СПб., 2003(2002). - 67 с.
21. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с. - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog.php?bookinfo=792722> - Загл. с экрана.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации (новый). - М.: ИНФРА-М, 2009. - 208 с.: 60х88 1/16. - (Библиотека кодексов; Вып. 2[154]). (обложка) ISBN 978-5-16-003618-2 - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog.php?bookinfo=187062> - Загл. с экрана.
23. Уитмор Д. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом : Практик. пособие. - М., 2000. - 160с. : ил.
24. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала / Б. Ю. Хигир. - М., 2001. - 271 с.
25. Швецова Е. И. Психодиагностика в системе оценки персонала : [учебное пособие для вузов по направлению и специальностям психологии] / Е. И. Швецова ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск, 2007. - 283 с. : ил.

Интернет-ресурсы

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znaniium.com" : <http://znaniium.com/>
5. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Макаренко О. В. Психология профессионального развития личности. Ч. 2 : учебное пособие / О. В. Макаренко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2007. - 70, [1] с. : ил. - Режим доступа: http://www.ciu.nstu.ru/fulltext/textbooks/2007/07_Makarenko.rar
2. Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555

8.2 Специализированное программное обеспечение

1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

2 Office

3 Windows

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	применяется для показа слайдов на лекционных и практических занятиях

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО
д.ф.н., профессор М.В. Ромм
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления персоналом

Образовательная программа: 37.03.01 Психология, профиль: Социальная психология

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Психология управления персоналом приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ПК.13/ОУ способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	з1. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	Поиск и подбор персонала. Основные способы оценки кандидатов на должность. Понятие компетенции, структура компетенции. Способы составления профиля должности.	Контрольные работы, раздел 1	Экзамен, вопросы 8-9, 11-17 Тест, вопросы 8, 10, 14
ПК.13/ОУ	з4. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников	Адаптация персонала: цели и виды. Обучение и развитие персонала: диагностика необходимости и методы обучения и развития персонала. Оценка необходимости и планирование работы с персоналом организации.		Экзамен, вопросы 1-7 Тест, вопросы 1-3, 5
ПК.13/ОУ	у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации	Нормативные документы, которые необходимо использовать специалисту по управлению персоналом в своей работе Психология управления персоналом как прикладная область психологии.		Экзамен, вопросы 1-7 Тест, вопросы 1-3, 5
ПК.13/ОУ	у2. владеть базовыми технологиями и методиками подбора персонала, мотивации, обучения и развития сотрудников организации, формирования благоприятного социально-психологического климата и организационной культуры	Адаптация персонала: этапы и инструменты. Обучение и развитие персонала: диагностика необходимости и методы обучения и развития персонала. Поиск и подбор персонала. Основные способы оценки кандидатов на должность. Понятие компетенции, структура компетенции.	Контрольные работы, разделы 1-3	Экзамен, вопросы 8, 11-24 Тест, вопросы 6-10, 13-14
ПК.13/ОУ	у3. уметь применять теории мотивации, лидерства, организационного	Адаптация персонала: цели и виды. Адаптация персонала: этапы и инструменты. Обучение и развитие		Экзамен, вопросы 1-2, 7, 18-24 Тест, вопросы 1, 9, 11-13, 15

	поведения, малых групп и социально-психологического взаимодействия в группах для создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	персонала организации: виды, этапы, способы. Психология управления персоналом как прикладная область психологии.		
ПК.8/НИ способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии	32. знать основы методологии научного психологического исследования при работе с человеком, группой, организацией в различных условиях функционирования	Обучение и развитие персонала: диагностика необходимости и методы обучения и развития персонала. Поиск и подбор персонала. Основные способы оценки кандидатов на должность. Этапы подбора персонала, анализ рынка труда.	Контрольные работы, разделы 1-3	Экзамен, вопросы 9-11, 22, 23 Тест, вопросы 4, 8, 9, 14

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 9 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ПК.13/ОУ, ПК.8/НИ.

Экзамен проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Вопросы к экзамену, а также вариант теста приведены в паспорте экзамена.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 9 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ПК.13/ОУ, ПК.8/НИ, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра психологии и педагогики

Паспорт экзамена

по дисциплине «Психология управления персоналом», 9 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-12, второй вопрос из диапазона вопросов 13-24 (список вопросов приведен ниже). В ходе экзамена преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет гуманитарного образования

Билет № 1

к экзамену по дисциплине «Психология управления персоналом»

1. Наставничество как способ адаптации персонала: определение, преимущества для сотрудника наставника и организации.
2. Трудовой договор: основания для прекращения.

Утверждаю: зав. кафедрой ПиП _____ к.псих.н, доцент А.В.Тараканов
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Пример теста для экзамена

1. Что НЕ является функцией специалиста по работе с персоналом организации?
(можно выбрать несколько вариантов ответов)
 - a. Мониторинг рынка труда
 - b. Поиск и подбор персонала
 - c. Утверждение сотрудника на должность
 - d. Адаптация сотрудников
 - e. Мотивация сотрудников
 - f. Назначение заработной платы сотрудникам
 - g. Оценка персонала
 - h. Обучение и Развитие персонала

2. **В каких случаях не требуется согласие на обработку персональных данных? (можно выбрать несколько вариантов ответов)**
- a. обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия субъекта персональных данных невозможно
 - b. для осуществления рекламной и PR-деятельности
 - c. персональные данные сделаны общедоступными субъектом персональных данных
 - d. по истечении 20-летнего периода после подписания соглашения о персональных данных
3. **Что не является основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя? (можно выбрать несколько вариантов ответов)**
- a. появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - b. решение генерального директора организации
 - c. подозрение в совершении по месту работы хищения
 - d. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)
4. **Выберите критерии, по которым возможно осуществлять анализ рынка труда? (можно выбрать несколько вариантов ответов)**
- a. Общее число предприятий и производств на данной территории
 - b. Структура вакансий по отраслям экономики
 - c. Мотивация сотрудников
 - d. Темпы роста среднемесячной заработной платы
 - e. Конкурентоспособность специалистов
5. **В случае избытка персонала в организации, что не является существенным критерием при принятии решения о сокращения персонала?**
- a. Эффективность сотрудника / производительность работника
 - b. Стаж работы сотрудника
 - c. Квалификация сотрудника
 - d. Трудовое законодательство
6. **Что относится к внешним источникам привлечения кандидатов на должность? (можно выбрать несколько вариантов ответов)**
- a. государственные и частные службы занятости, биржа труда, агентства по трудоустройству
 - b. кадровый резерв организации
 - c. бывшие работники компании
 - d. учебные заведения
 - e. другие компании
 - f. молодежные общественные организации
 - g. профессиональные клубы, сообщества
7. **К наименее надежному способу оценки кандидатов относится:**
- a. Анализ резюме
 - b. Устная проверка рекомендаций
 - c. Рекомендательное письмо
 - d. Структурированное интервью
 - e. Профессиональное тестирование
 - f. Ассессмент-центр

- 8. Выберите наиболее подходящее определение понятию компетенция**
- базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях
 - продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице
 - качество человека, обладающего всесторонними знаниями в какой-либо области и мнение которого поэтому является веским, авторитетным
- 9. Соотнесите понятия:**
- Инструктаж
 - Коучинг
 - Тренинг
- I. метод обучения, в процессе которого осуществляется помощь и сопровождение ученика в достижении желаемого жизненного или профессионального результата или цели
- II. обучающая процедура, устанавливающая порядок и способы выполнения какой-либо задачи или задания
- III. метод активного обучения, направленный на формирование и развитие знаний, умений и навыков и социальных установок
- 10. При данном виде развития карьеры происходит освоение новых функций в смежных областях деятельности**
- Вертикальная
 - Внутриорганизационная
 - Горизонтальная

2. Критерии оценки

Критерии оценки ответа на экзаменационный билет:

1. Ответ на экзаменационный билет считается неудовлетворительным, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, при ответе на наводящие вопросы преподавателя допускает принципиальные ошибки, оценка составляет менее 20 баллов.
2. Ответ на экзаменационный билет засчитывается на пороговом уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать отдельные причинно-следственные связи явлений, но не делает выводов, не способен привести пример из практики или предложить практическое применение теории в практике, оценка составляет 20-25 баллов.
3. Ответ на экзаменационный билет засчитывается на базовом уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, оценка составляет 26-34 баллов.
4. Ответ на экзаменационный билет засчитывается на продвинутом уровне, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет 35-40 баллов.

Критерии оценки ответа на вопросы экзаменационного теста:

Правильный ответ на каждый вопрос теста оценивается в 4 балла, неправильный – 0 баллов.

1. Ответ на тест считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 5 вопросов теста; при этом студент получает менее 20 баллов.
2. Ответ на тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 5-6 вопросов теста; в этом случае студент получает 20-24 баллов.

3. Ответ на тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 7-8 вопросов теста; в этом случае студент получает 28 – 32 баллов.
4. Ответ на тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 9-10 вопросов теста; в этом случае студент получает 36 – 40 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Психология управления персоналом»

1. Предмет психологии управления персоналом.
2. Парадигмы отношения к сотрудникам в организации на разных этапах развития управления персоналом.
3. Защита персональных данных: определение персональных данных, условия обработки персональных данных, содержание соглашения о предоставлении персональных данных.
4. Трудовой договор: содержание.
5. Трудовой договор: виды, порядок заключения.
6. Трудовой договор: основания для прекращения.
7. Основные функции менеджера по персоналу.
8. Профиль должности и компетенции: определение, правила составления.
9. Основные этапы подбора персонала.
10. Анализ рынка труда: способы и критерии.
11. Основные методы оценки кандидатов при приеме на работу.
12. Внешние источники и способы привлечения кандидатов: преимущества, недостатки.
13. Внутренние источники и способы привлечения кандидатов: преимущества, недостатки.
14. Резюме: основные блоки и рекомендации к составлению.
15. Рекомендательное письмо: правила написания, структура, преимущества и недостатки.
16. Устные рекомендации: правила получения информации о кандидате у рекомендателя.
17. Структурированное интервью: этапы, преимущества и недостатки.
18. Адаптация сотрудников. Обоснование необходимости осуществления адаптации. Цели и этапы адаптации. Роль непосредственного руководителя в процессе адаптации.
19. Наставничество как способ адаптации: определение, преимущества для сотрудника, наставника и организации.
20. Обучение и развитие персонала, виды обучения и развития.
21. Обучение персонала: определение, цели, этапы.
22. Обучение персонала: способы получения информации о необходимости обучения.
23. Обучение персонала: виды, формы, способы, их сравнительная характеристика, преимущества и недостатки.
24. Этапы развития карьеры. Подготовка к карьерному росту сотрудников.

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Психология управления персоналом», 9 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по темам «Этапы подбора персонала, анализ рынка труда» и «Поиск и подбор персонала. Основные способы оценки кандидатов на должность», включает 3 задания (раздела). Выполняется письменно.

Студенту необходимо выбрать должность и выполнить следующие задания (разделы работы):

1. Перечислить ключевые компетенции, составляющие профиль данной должности, а также дать им определения.
2. Обосновать источники и способы привлечения кандидатов на данную должность.
3. Составить вопросы для проведения структурированного интервью, либо для снятия рекомендаций о кандидате на предыдущем месте работы.

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается невыполненной, если студент выполнил меньше 2 заданий контрольной работы, либо выполненная работа содержит грубые неточности, студент демонстрирует непонимание темы, отсутствует логика и теоретическое обоснование решения. Оценка составляет менее 10 баллов.

Контрольная работа считается выполненной на пороговом уровне, если выполнено 2 из 3 заданий контрольной работы, но сама работа содержит неточности и свидетельствует о поверхностном изучении материала темы. В этом случае оценка составляет 10-12 баллов.

Контрольная работа считается выполненной на базовом уровне, если выполнены все задания контрольной работы, но работа содержит некоторые неточности, требуется незначительная доработка. В этом случае оценка составляет 13-17 баллов.

Контрольная работа считается выполненной на продвинутом уровне, если выполнены все задания контрольной работы, студент демонстрирует понимание темы, в выполненных заданиях прослеживается логика рассуждений и имеется теоретическое обоснование решения. В этом случае оценка составляет 18-20 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Пример варианта контрольной работы

Должность «Маркетолог»

1. Ключевые компетенции:

- **Качество коммуникации** – способность правильно и логично выстраивать свою письменную и устную речь, с учетом требований ситуации; умение находить общий язык с разными собеседниками; способность устанавливать и удерживать контакт с аудиторией во время проведения презентаций.
- **Аналитические способности** – умение анализировать динамику продаж и управлять прогнозом продаж, сравнивать несколько вариантов решений и выбирать лучший вариант
- **Системность мышления** – умение прогнозировать влияние разных факторов на результат работы, видеть причинно-следственные связи в поведении клиентов
- **Умение работать с большим массивом информации** – владение методами систематизации и анализа информации, в том числе при помощи специализированных программ.
- **Нацеленность на результат** – умение поставить цель и настойчиво добиваться ее своими действиями, выполнять поставленные задачи в срок вне зависимости от возникших в работе затруднений.
- **Креативность** – умение создавать новые идеи и предлагать несколько альтернатив для решения одной задачи.

2. Источники и способы привлечения кандидатов:

Выбираем внешние источники привлечения кандидатов. В случае если предстоит работа на редком, специфическом рынке, то воспользуемся услугами кадрового агентства. Если рынок достаточно обширен, то привлекать будет при помощи объявлений в Сети Интернет на специализированных сайтах, может использовать услуга кадрового агентства и технологию Хэдхантинга.

3. Вопросы для снятия рекомендаций на предыдущем месте работы:

- В чем заключались основные обязанности? Как с ними справлялся? Что лучше получалось и что хуже?
- Как сотрудник реагировал на новые задания, поставленные руководством?
- Какие качества и навыки посоветовали бы развить?
- Приходилось ли сотруднику работать с большими массивами данных? Как он справлялся с этой задачей? Какие сложности у него возникали?
- Можете ли назвать самые значимые достижения в работе? За счет каких качеств и действий сотрудник достигал этих результатов?
- Что является основным препятствием для эффективности?
- С какими сложностями в коммуникации сотрудник сталкивался?
- Есть ли что-то важное о сотруднике, что нам необходимо знать?
- Оцените, насколько продуманными были решения сотрудника? Учитывал ли он все обстоятельства при принятии решений? Приведите пример?