

«

»

“ ”

“ ”

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Технология работы с персоналом**

: 37.04.01

,

:

: 1,

: 2

		2
1	()	3
2		108
3	, .	53
4	, .	18
5	, .	18
6	, .	0
7	, .	16
8	, .	2
9	, .	15
10	, .	55
11	(, ,)	
12		

(): 37.04.01

1043 23.09.2015 ., : 12.10.2015 .

: 1,

(): 37.04.01

, 6 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

, . .

:

,

:

. . .

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ОК.2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; в части следующих результатов обучения:	
1.	
2.	
Компетенция ФГОС: ОПК.2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
3.	
4.	
Компетенция ФГОС: ПК.3 способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе; в части следующих результатов обучения:	
1.	
Компетенция ФГОС: ПК.5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; в части следующих результатов обучения:	
1.	
4.	
7.	
Компетенция ФГОС: ПК.9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности; в части следующих результатов обучения:	
1.	
1.	
2.	
4.	

2.

2.1

	(
--	---	--

.2. 3	
1. факторы, оказывающие влияние на эффективность коммуникации и взаимодействия сотрудников и отделов организации	
.2. 1	
3. о профессиональных требованиях и нормативных и этических ограничениях в деятельности специалиста по управлению персоналом	; ;
4. способы оценки эффективности системы управления персоналом и отдельных HR-функций	; ;

3.1	
7.о современных технологиях работы с персоналом	; ;
8.о механизмах управления сотрудниками и организацией с учетом этапа развития организации и стадии жизненного цикла сотрудника	
5.1	
9.методы и инструменты диагностики персонала с целью отбора, расстановки, адаптации, мотивации, оценки, обучения и развития персонала	; ;
5.4	
10.основы управления лояльностью и мотивацией персонала организации	
5.7	
11.делать заключение о соответствии кандидата требованиям организации	
9.1	
12.функции специалиста по управлению персоналом в организации	; ;
9.1	
13.выбирать инструменты и технологии работы с персоналом в соответствии со спецификой организации и сотрудников	; ;
9.2	
14.о применении модели компетенций для задач поиска, отбора, адаптации, мотивации, обучения и развития сотрудников организации	; ;
15.определять потребность (замечать признаки) организации в подборе, адаптации, мотивации, оценке и обучении персонала	; ;
9.4	
16.о работе кадровой службы, о ее роли в реализации кадровой стратегии и кадровой политики компании	

3.

3.1

: 2				
:				
1. HR-	2	2	12, 3, 4	
2.	0	2	16	
:				

3.	:	2	4	10, 12, 14, 15, 5, 7, 9	,
4.	:	1	2	12, 13, 15, 5, 9	,
5.	.	1	2	10, 13	,
6.	.	1	2	13, 2	,
7.	.	1	4	13, 7	,

3.2

	,	.			
: 2					
:					
1. HR-	.	1	2	12, 3	HR- : (), ,
:					

2.		2	2	14	
:					
3.		2	4	11, 14, 5, 9	
4.		1	4	12, 13, 4, 5, 7, 9	(welcome-)
5.		1	4	12, 13, 14, 15, 4, 5, 9	
6.		1	2	13, 14, 5, 7, 9	

3.3

: 2					
:					
1.	HR-	0	2	3, 6	HR-
:					

2.		0	2	1	
3.	(0	2	6, 8	
:					
4.		0	4	12, 13	
5.		0	4	14, 5, 9	
6.		0	4	13, 2	

4.

: 2				
1		3, 6	20	6
<p>: : / . . . - ; [: . . . , . . .] . - , 2016. - 19, [1] . : .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042</p>				
2		9	4	2
<p>: - : / - ; [. . .] . - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
3		12, 14, 9	3	1
<p>: - : / - ; [. . .] . - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
4		14, 15, 4, 7, 9	10	2

<p>http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042</p>				
5		1, 12, 13, 14, 2, 3, 5, 6, 8, 9	22	4
<p>http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235682.</p>				

5.

(. 5.1).

5.1

	e-mail;
	e-mail;
	e-mail;
	e-mail;

5.2

1		.2;
<p>Формируемые умения: у1. уметь осуществлять оценку своей профессиональной деятельности с позиции профессиональной этики</p>		
<p>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.</p>		

2	-	.2; .5;
<p>Формируемые умения: у1. уметь осуществлять оценку своей профессиональной деятельности с позиции профессиональной этики; у7. уметь создавать психологический и поведенческий портреты личности</p>		
<p>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.</p>		

3	.5; .9;
<p>Формируемые умения: у1. уметь определять виды психологических услуг в соответствии с потребностями и целями деятельности организации; у1. уметь применять методы диагностики, коррекции, психологического консультирования, психотерапии в разных сферах профессиональной деятельности ; у2. уметь выявлять потребность организации в адаптации, мотивации, обучении и развитии персонала</p>	
<p>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).</p>	

4	.3;
<p>Формируемые умения: у1. уметь применять знания о закономерностях функционирования и развития психики, базовых механизмах психических процессов и состояний для решения практических задач</p>	
<p>Краткое описание применения: Представляет собой отчет или портфель достижений, с помощью которого фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения обучающегося в процессе освоения курса. Портфолио представляет собой заранее спланированную и специально организованную индивидуальную подборку материалов и документов, которая демонстрирует усилия, динамику и достижения обучающегося в различных областях.</p>	

6.

(),

-
15-

ECTS.

. 6.1.

6.1

	.	
: 2		
<i>Подготовка к занятиям:</i> выполнение рефлексивных заданий и подготовка материала для участия в групповой дискуссии на практическом занятии	12	24
<i>Лекция:</i> посещение лекционных занятий	9	18
<i>Практические занятия:</i> посещение практических занятий	9	18
<i>Курсовая работа:</i> Итого	0	
<i>Экзамен:</i>	20	40

6.2

6.2

.2	1.		+

	2.		
.2	3.		+
	4.		
.3	1.		+
.5	1.		+
	4.		+
	7.		+
.9	1.		+
	1.		+
	2.		+
	4.		+

1

7.

1. Зайцева Т. В. Управление персоналом : [учебник по группе специальностей 0600 Экономика и управление] / Т. В. Зайцева. - М., 2009. - 335 с. : ил.
2. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010. - 319 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-9268-0849-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=536760> - Загл. с экрана.
3. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 591 с.: ISBN 978-5-238-01437-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882400> - Загл. с экрана.
1. HR - практика. Управление персоналом как это есть на самом деле / О. Свєргун [и др.]. - СПб., 2005. - 319 с. : ил., табл.
2. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : [учебное пособие для вузов] / В. В. Авдеев. - М., 2006. - 958, [2] с.
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. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов / А. Н. Занковский. - М., 2009. - 646, [1] с. : ил. - Рез. на англ. яз..
9. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / Светлана Иванова. - М., 2010. - 302, [1] с. : табл.
10. Иванова С. В. Мотивация на 100 % : а где же у него кнопка? / [С. В. Иванова]. - М., 2009. - 285, [2] с. : ил. - Авт. указан на корешке и суперобл..
11. Ижбулатова О. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации / О. Ижбулатова, Е. Дуданов // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 4. - С. 102-108.
12. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. - СПб., 2003. - 399 с.
13. Клегг Б. Как провести собеседование : Пер. с англ. / Брайан Клегг. - СПб., 2003. - 187 с.
14. 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.
15. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : [учебник для вузов по направлению "Менеджмент", специальностям 080507 "Менеджмент организации", 040201 "Социология"] / Ю. Д. Красовский. - М., 2009. - 526, [1] с. : ил., табл.
16. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность : [Пер. с англ.]. - СПб., 2002. - 160 с. : ил.
17. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации : [пер. с англ.] / Г. Минцберг. - СПб., 2001. - 512 с.
18. Носс И. Н. Психология управления персоналом предприятия (профессиологический аспект) / Носс, И. Н., Носс, Н. В. - М., 2002. - 234 с. : ил.
19. Полукаров В. Л. Психология менеджмента : [учебное пособие для вузов] / В. Л. Полукаров, В. И. Петрушин ; Обществ. движение поддержки приоритет. нац. проекта "Образование" ; Акад. высокой моды, Ин-т моды, дизайнера и технологий. - М., 2010. - 271, [3] с. : ил.
20. Психологические аспекты подбора и проверки персонала / сост. Н. А. Литвинцева. - М., 1997. - 400 с.
21. Психология менеджмента : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. - СПб., 2004. - 638 с. : ил.
22. 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.
23. Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л. Н. Собчик. - СПб., 2003(2002). - 67 с.
24. Тайм-менеджмент по Брайану Трейси: Как заставить время работать на вас / Трейси Б., - 4-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 302 с.: ISBN 978-5-9614-5074-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=925297> - Загл. с экрана.
25. Уитмор Д. Coaching - новый стиль менеджмента и управления персоналом : Практ. пособие. - М., 2000. - 160с. : ил.
26. Управление настроением персонала в организации: Учеб. пособие / Н.Л. Захаров, М.Б. Перфильева; Под ред. Б.Т. Пономаренко. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 287 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003600-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=167516> - Загл. с экрана.

27. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала / Б. Ю. Хигир. - М., 2001. - 271 с.
28. Шакиров Н. Ш. Мотивация и мотивационный потенциал в системе менеджмента / Н. Шакиров // Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 10. - С. 107-115.
29. 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.

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

8.

8.1

1. 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. Организация самостоятельной работы студентов Новосибирского государственного технического университета : методическое руководство / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост.: Ю. В. Никитин, Т. Ю. Сурнина]. - Новосибирск, 2016. - 19, [1] с. : табл. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000234042
3. Цыганкова О. Е. Психология и технологии социального взаимодействия [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. Е. Цыганкова, А. А. Осинцева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235682. - Загл. с экрана.

8.2

- 1 Microsoft Windows
- 2 Microsoft Office

9.

1	(-) , ,	

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

Технология работы с персоналом

Образовательная программа: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Социальная и организационная психология

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Технология работы с 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)
ОК.2 готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	у1. уметь осуществлять оценку своей профессиональной деятельности с позиции профессиональной этики	Обучение и развитие персонала: технологии обучения, в т.ч. индивидуальный план как инструмента развития персонала; диагностика эффективности обучения. Этические и нормативные требования и ограничения в работе HR-специалиста.		Экзамен, вопросы 2-3, 19-23 Тест, вопросы 1, 3, 10
ОК.2	у2. уметь прогнозировать последствия предлагаемых решений, связанных с управлением персоналом организации	Механизмы координации (по Г. Минцбергу). Обучение и развитие персонала: корпоративный университет как технология развития сотрудников. Обучение и развитие персонала: технологии обучения, в т.ч. индивидуальный план как инструмента развития персонала; диагностика эффективности обучения. Технологии адаптации персонала Технологии мотивации и стимулирования персонала: современные формы материальной и нематериальной мотивации персонала Этические и нормативные требования и ограничения в работе HR-специалиста.	Курсовая работа, разделы 1-4	Экзамен, вопросы 2-3, 16, 19-23, 26-29, 32 Тест, вопросы 1, 3, 8, 10, 12-14
ОПК.2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з3. знать принципы, методы, инструменты командообразования и технологии работы в команде	Сопровождение организационных изменений. Технологии коммуникаций и информирования в организации.		Экзамен, вопросы 31, 33-34 Тест, вопросы 2, 15
ОПК.2	з4. знать этапы развития команды и методы управления командой на каждом этапе ее развития	Современные технологии командообразования. Современные технологии работы в команде.		Экзамен, вопросы 17 Тест, вопросы 9

ПК.3/НИ способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в филогенезе и онтогенезе	у1. уметь применять знания о закономерностях функционирования и развития психики, базовых механизмах психических процессов и состояний для решения практических задач	Механизмы координации (по Г. Минцбергу). Технологии адаптации персонала		Экзамен, вопросы 16, 32 Тест, вопросы 8, 14
ПК.5/Пр готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	у1. уметь применять методы диагностики, коррекции, психологического консультирования, психотерапии в разных сферах профессиональной деятельности	Обучение и развитие персонала: технологии обучения, в т.ч. индивидуальный план как инструмента развития персонала; диагностика эффективности обучения. Технологии адаптации персонала Технологии мотивации и стимулирования персонала: современные формы материальной и нематериальной мотивации персонала		Экзамен, вопросы 16, 18-23, 26-27 Тест, вопросы 8, 10, 12, 13
ПК.5/Пр	у4. уметь создавать психологические коррекционные программы, направленные на предупреждение профессиональной деформации	Технологии мотивации и стимулирования персонала: современные формы материальной и нематериальной мотивации персонала		Экзамен, вопросы 26-29 Тест, вопросы 12, 13
ПК.5/Пр	у7. уметь создавать психологический и поведенческий портреты личности	Поиск и подбор персонала: виды, методы и технологии оценки кандидатов; факторы, влияющие на точность оценки кандидатов.		Экзамен, вопросы 7-15 Тест, вопросы 6, 7
ПК.9/ОУ способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической	з1. знать специфику деятельности психолога в различных учреждениях	Компетенции HR-специалиста. Критерии эффективности работы HR-специалиста.		Экзамен, вопросы 2-5 Тест, вопросы 1, 3, 4

службы в определенной сфере профессиональной деятельности				
ПК.9/ОУ	у1. уметь определять виды психологических услуг в соответствии с потребностями и целями деятельности организации	Обучение и развитие персонала: технологии обучения, в т.ч. индивидуальный план как инструмента развития персонала; диагностика эффективности обучения. Оценка и аттестация персонала. Современные технологии командообразования. Современные технологии работы в команде. Технологии адаптации персонала		Экзамен, вопросы 16-25 Тест, вопросы 8-11
ПК.9/ОУ	у2. уметь выявлять потребность организации в адаптации, мотивации, обучении и развитии персонала	Обучение и развитие персонала: технологии обучения, в т.ч. индивидуальный план как инструмента развития персонала; диагностика эффективности обучения. Понятие компетенции, модели компетенций. Технологии разработки компетенций. Технологии мотивации и стимулирования персонала: современные формы материальной и нематериальной мотивации персонала		Экзамен, вопросы 6, 18-30 Тест, вопросы 5, 10-13
ПК.9/ОУ	у4. владеть методами организации работы персонала психологической службы	Понятие кадровой стратегии и кадровой политики организации, системы управления персоналом; роль службы управления персоналом в реализации кадровой стратегии компании		Экзамен, вопросы 1 Тест, вопросы 2

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится во 2 семестре – в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.2, ОПК.2, ПК.3/НИ, ПК.5/Пр, ПК.9/ОУ. 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 2 семестре обязательным этапом текущей аттестации является курсовая работа. Требования к выполнению курсовой работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте курсовой 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 ОК.2, ОПК.2, ПК.3/НИ, ПК.5/Пр, ПК.9/ОУ, 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.

Паспорт экзамена

по дисциплине «Технология работы с персоналом», 2 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 1-17, второй вопрос из диапазона вопросов 18-34 (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 ФГО

Билет № 1

к экзамену по дисциплине «Технология работы с персоналом»

1. Основные методы оценки кандидатов при приеме на работу. Основы взаимодействия с кадровыми агентствами.
2. Теория мотивации В.И. Герчикова.

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)**

- А. Мониторинг рынка труда
- Б. Поиск и подбор персонала
- В. Утверждение сотрудника на должность
- Г. Адаптация сотрудников
- Д. Мотивация сотрудников
- Е. Назначение заработной платы сотрудникам
- Ж. Оценка персонала

3. Обучение и Развитие персонала

2. В чем заключается функция планирования персонала?

- А. разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; анализе кадрового потенциала организации и рынка труда; организации кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале; поддержании взаимосвязей с внешними

источниками, обеспечивающими организацию кадрами.

Б. организации набора кандидатов на вакантную должность; организацию отбора (собеседования и оценки) и приема персонала; учете приема, перемещений, увольнений персонала; управлении занятостью, документационном обеспечении системы управления персоналом.

В. осуществлении обучения, переподготовки и в повышении квалификации персонала; введении в должность и адаптации новых работников; организации и проведении мероприятий по оценке персонала; управлению развитием карьеры.

Г. нормировании трудового процесса и тарификации оплаты труда; разработке систем материального и нематериального стимулирования, а также в применении методов морального поощрения персонала.

3. Какими личностными особенностями должен обладать специалист по работе с персоналом?

- А. Тактичность
- Б. Амбициозность
- В. Креативность
- Г. Организаторские способности
- Д. Гибкость
- Е. Мотивация на достижение успеха
- Ж. Навыки работы в команде

4. Что НЕ относится к числу объективных критериев эффективности отдела персонала?

- А. Скорость закрытия вакансии
- Б. Стоимость подбора одного сотрудника
- В. Мотивация работников
- Г. Уровень текучести кадров

5. Выберите список, в котором указаны все составляющие компетенции (согласно модели Л. и С. Спенсер).

- А. Знания, мотивы, Я-концепция, психофизиологические свойства, умения
- Б. Самооценка, знания, темперамент, умения
- В. Мотивы, психофизиологические свойства, характер, профессиональные цели
- Г. Профессиональные цели, Я-концепция, темперамент
- Д. Характер, знания, психофизиологические свойства, мотивы, навыки

6. Что не относится к основным способам оценки кандидата при приеме на работу?

- А. Интервью
- Б. Тестирование
- В. Проверка рекомендаций
- Г. Метод 360 градусов
- Д. Кейсовые задания
- Е. Экспертиза почерка

7. Какими достоинствами обладают проективные вопросы?

- А. К ним сложно подготовиться кандидату
- Б. Не требуют от интервьюера подготовки
- В. Можно проверить реакцию человека на стресс
- Г. Снижен риск получения социально-желательных ответов
- Д. Легкость формулирования

8. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- А. Приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
- Б. Приспособление к относительно новому социуму
- В. Усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации
- Г. Полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
- Д. Адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого,

результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

9. Что НЕ включает в себя программа командообразования на предприятии?

- А. Послетренинговое сопровождение
- Б. Организационную диагностику предприятия
- В. Уточнение понимания терминов «команда» и «командообразование»
- Г. Тренинг командообразования

10. Что из перечисленного ниже не является целью проведения обучения?

- А. Повышение эффективности, производительности
- Б. Подготовка кадрового резерва
- В. Создание имиджа компании
- Г. Оценка соответствия сотрудника занимаемой должности

11. Какие категории сотрудников НЕ относятся к источникам резерва кадров на замещение руководящих должностей:

- А. работники руководящего аппарата предприятия, а также дочерних организаций;
- Б. специалисты, которые имеют соответствующее образование, а также положительно себя зарекомендовавшие при выполнении своих функциональных обязанностей;
- В. ведущие и главные специалисты;
- Г. молодые специалисты.

12. Соотнесите тип мотивации с описанием этого типа (по теории В.И. Герчикова)

- А. Инструментальный
- Б. Профессиональный
- В. Патриотический
- Г. Хозяйский
- Д. Люмпенизированный

I. Работников этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Им свойственна убежденность в своей нужности для организации, отличаются готовностью взвалить на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела.

II. Выражается в добровольном принятии работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля.

III. Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация и он не стремится ее повышать; он безответственен и старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других.

IV. Работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно.

V. Сама работа не является для такого работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и оплачиваться.

13. Способ нематериальной мотивации «Кафетерий» позволяет решить следующие проблемы:

- А. Снизить затраты на обучение сотрудников
- Б. Увязать предоставление льгот с индивидуальной результативностью
- В. Индивидуализировать мотивацию
- Г. Обеспечить соответствие сотрудников занимаемым должностям

14. Какой механизм координации использует стратегический апекс во взаимодействии с операционным ядром?

- А. Прямой контроль

Б. Стандартизация квалификации

В. Взаимное согласование

Г. Стандартизация процессов

Д. Стандартизация результатов

15. Информационный поток, основной функцией которого является получение руководством информации о деятельности и настроении персонала на низовых уровнях.

А. Восходящий

Б. Нисходящий

В. Горизонтальный

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 2,7 балла, неправильный – 0 баллов.

1. Ответ на тест считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 8 вопросов теста; при этом студент получает менее 20 баллов.
2. Ответ на тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 8-10 вопросов теста; в этом случае студент получает 21-27 баллов.
3. Ответ на тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 11-12 вопросов теста; в этом случае студент получает 29 – 32 баллов.
4. Ответ на тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 13-15 вопросов теста; в этом случае студент получает 35 – 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 «Технология работы с персоналом»

1. Структура и основные составляющие системы управления персоналом в организации. Понятие кадровой стратегии и кадровой политики.
2. Этические и нормативные требования и ограничения в работе HR-специалиста.
3. Личностные особенности и компетенции, необходимые HR-специалисту.
4. Технологии развития навыков HR-специалиста: способности к анализу и решению проблем (в том числе на основе наблюдения), навыков работы с информацией, способности к эффективным коммуникациям, навыков сотрудничества.
5. Критерии эффективности работы HR-специалиста и службы персонала. Оценка эффективности отдельных видов деятельности: подбора, адаптации, мотивации, обучения сотрудников.
6. Понятия компетенции и зоны ответственности. Теория компетенции Л.и С. Спенсер. Модели компетенций. Технологии разработки компетенций. Модель S.T.A.R. Сферы применения модели компетенций.
7. Основные методы оценки кандидатов при приеме на работу. Основы взаимодействия с кадровыми агентствами.
8. Резюме: на что обращать внимание при анализе.
9. Хэдхантинг и executive search как технологии поиска персонала.
10. Проективные вопросы: формулирование, особенности и сфера применения, преимущества и недостатки.
11. Проективное интервью на основе биографической информации
12. Case-интервью: формулирование Case-вопросов, преимущества и недостатки.
13. Образцы работы: назначение, преимущества и недостатки метода, примеры.
14. Стресс-интервью: должности, для которых применяется данный вид оценки; особенности и правила проведения, преимущества и недостатки метода.
15. Факторы, оказывающие влияние на точность оценки на интервью (на подготовительном этапе, во время проведения собеседования и после интервью). Способы преодоления факторов, искажающих оценку.
16. Современные технологии адаптации сотрудников.
17. Современные технологии командообразования и работы в команде.
18. Формирование кадрового резерва и управление развитием сотрудников.
19. Внутреннее обучение сотрудников. Понятие корпоративного университета.
20. Модель обучения Колба.
21. Технологии самоорганизации и саморазвития. Тайм-менеджмент.
22. Понятие PDP - индивидуального плана развития сотрудника. Источники и правила формирования плана.
23. Обучение персонала: оценка эффективности обучения.
24. Оценка персонала. Понятие аттестации, цели аттестации, требования к проведению аттестации персонала.
25. Оценка персонала методом 360 градусов: назначение, особенности проведения, преимущества и недостатки.
26. Технологии мотивации персонала: система нематериальной мотивации в организации; современные способы нематериальной мотивации.
27. Технологии мотивации персонала: системы грейдов и KPI как современные формы систем оплаты труда и мотивации.
28. Требования к системе мотивации в организации.
29. Теория мотивации В.И. Герчикова.
30. Управление лояльностью персонала. Психологический контракт как технология формирования отношений работодателя и работника.
31. Стадии развития (жизненный цикл) сотрудника. ABC-анализ персонала.
32. Механизмы координации по Г. Минцбергу («Структура в кулаке»).
33. Сопровождение организационных изменений.
34. Технологии коммуникаций и информирования. Современные системы коммуникации в организации.

**Паспорт
курсовой работы**

по дисциплинам

"Технология работы с персоналом",

2 семестр

«Спецсеминар по современным проблемам психологии»,

3 семестр

1. Методика оценки

Поскольку специфика проведения психологического исследования предполагает несколько этапов работы, включающих постановку проблемы, проведение теоретического обзора состояния проблемы, формирование выборки, проведение пилотажного исследования, сбор основных данных и анализ полученных результатов, написание курсовой работы является одним из этапов работы над магистерской диссертацией.

В учебном плане предусмотрены две курсовые работы. Одна выполняется в рамках дисциплины «Технология работы с персоналом» во 2 семестре, вторая – в рамках дисциплины «Спецсеминар по современным проблемам психологии» в 3 семестре. Специфика дисциплин определяет содержание курсовой работы. Во 2 семестре предполагается написание литературного обзора по теме диссертации, в третьем – проведение пилотажного исследования.

Задание: формулируется научным руководителем магистранта, в соответствии с темой магистерской диссертации.

Основные структурные элементы:

1. Введение, включающее обоснование актуальности и новизны исследования, постановку проблемы, объект, предмет, цели, задачи гипотезы диссертационного исследования, методологию сбора данных.
2. Основная часть, включающая:
 - во 2 семестре литературный обзор по теме диссертационного исследования;
 - в 3 семестре описание пилотажного эмпирического исследования и анализ результатов;
 - выводы.

Основная часть курсовой работы в 2 и 3 семестре содержат не менее двух разделов, которые делятся на пункты и подпункты в соответствии с темой исследования.

В 3 семестре основная часть содержит раздел с литературным обзором и раздел с описанием и анализом результатов пилотажного эмпирического исследования;

3. Заключение.

4. Список литературы.

Этапы выполнения и защиты: этапы определяются структурой курсовой работы, после завершения работы над курсовой работой, во 2 семестре магистрант защищает работу научному руководителю, в 3 семестре магистрант защищает работу в рамках кафедрального научного семинара .

Работа сдается руководителю в электронном и бумажном варианте с титульным листом, оформленным по правилам НГТУ (см. сайт НГТУ www.nstu.ru).

Оцениваемые позиции:

1. Качество написания введения: правильность определения объекта и предмета, методологии исследования, обоснование актуальности и новизны исследования.
2. Качество написания основной части курсовой работы:

- во 2-м семестре – полнота литературного обзора, количество использованных источников, количество источников из научных журналов за последние 10 лет;
 - в 3-м семестре – качество анализа результатов исследования: описание выборки по исследуемым параметрам, наличие в списке литературы зарубежных источников, правильность использования методов математической статистики, анализ и интерпретация полученных данных.
3. Полнота и качество выводов.
 4. Соблюдение требований по оформлению курсовых работ, представленных в методической литературе по дисциплинам. Соблюдение требований опирается на ГОСТ 7.32-2001 к оформлению научных отчетов, в том числе на ГОСТ 7.1-2003 к оформлению списка литературы.

2. Критерии оценки

Общая оценка за курсовую работу складывается из оценки за письменный вариант работы и устную защиту в пропорции макс 80 баллов / макс 20 баллов

- работа считается **не выполненной**, если качество написания работы по всем вышеописанным позициям низкое, во введении неправильно определены методологические характеристики работы, есть ошибки в постановочной и в основной части работы, основная часть не соответствует требованиям выполнения курсовых работ в НГТУ или является копией необработанных материалов из Интернета, список литературы содержит менее 20 источников, защита не пройдена, *оценка составляет менее 50 баллов.*
- работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если во введении правильно определены объект и предмет исследования, обоснованы актуальность и новизна темы, но методология исследования описана не точно, основная часть написана в соответствии с требованиями, список литературы содержит от 20 до 30 источников, но выводы не сделаны, *оценка составляет от 50 до 73 баллов.*
- работа считается выполненной **на базовом** уровне, если во введении правильно определены объект и предмет, методология исследования, обоснованы актуальность и новизна темы, основная часть написана в соответствии с требованиями, автором проведен качественный теоретический анализ литературы или проведено эмпирическое исследование, список литературы составляет от 30 до 40 источников, но выводы не полные, включают в себя только констатацию результатов без объяснения, *оценка составляет от 74 до 87 баллов.*
- работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если во введении правильно определены объект и предмет, методология исследования, обоснованы актуальность и новизна темы, основная часть написана в соответствии с требованиями, автором проведен качественный теоретический анализ литературы или проведено эмпирическое исследование, список литературы составляет более 40 источников, из которых не менее 50 % составляют научные публикации за последние 10 лет, в том числе имеется 5-10 % зарубежных источников, выводы полные, включают не только констатацию, но и объяснение полученных результатов, *оценка составляет от 88 до 100 баллов.*

3. Шкала оценки

В общей оценке по курсовой работе баллы соответствуют правилам балльно-рейтинговой системы, приведенным в рабочей программе дисциплин «Технология работы с персоналом» (2 семестр) и «Спецсеминар по современным проблемам психологии» (3 семестр).

Таблица перевода баллов в оценки ECTS

Диапазон баллов рейтинга	Уточненный диапазон баллов рейтинга	Оценка ECTS
90-100	98 – 100	A +
	93 – 97	A
	90 – 92	A -
80-89	87 – 89	B +
	83 – 86	B
	80 – 82	B -
70-79	77 – 79	C +
	73 – 76	C
	70 – 72	C -
60-69	67 – 69	D +
	63 – 66	D
	60 – 62	D -
50-59	50 – 59	E
25-49	25 – 49	FX
0-24	0 - 24	F

4. Примерный перечень тем курсового проекта (работы)

Тема курсовой работы определяется, исходя из темы магистерской диссертации, в соответствии с тематикой НИР кафедры. Основные направления НИР кафедры:

1. Исследование взаимосвязи когнитивных и личностных характеристик с межполушарной активностью и психологическим здоровьем в контексте профессионального и личностного самоопределения.
2. Исследование креативности и ценностно-смысловых ориентаций, как факторов, влияющих на профессиональное и личностное самоопределение.
3. Исследование социально-психологической репрезентации пространственно-предметной среды повседневной жизни студентов.
4. Исследование психологических особенностей жизненного мира студентов.

5. Перечень вопросов к защите курсового проекта (работы)

Вопросы к защите определяются содержанием курсовой работы.

Примерный перечень вопросов при защите:

- 1) обоснование актуальности темы исследования;
- 2) обоснование гипотез исследования;
- 3) методология сбора данных;
- 4) обоснование выборки;
- 5) обоснование структуры и разделов теоретического обзора по теме курсовой работы;
- 6) описание этапов эмпирического исследования;
- 7) этические вопросы, связанные с проведением эмпирического исследования;
- 8) обоснование выбранных математических критериев;
- 9) объяснение полученных результатов, выявление закономерностей;
- 10) обоснование выводов.