

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Направление/специальность подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация/профиль/программа подготовки	Психология менеджмента и организационное консультирование
Уровень высшего образования	Специалитет
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	8	4	144	68	34	0	34	76	0	18	58	ЭКЗ.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент, доцент

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

## **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-15 — способность при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов

ОПК-4 — способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **ОПК-15**

*знания:*

Знает основы менеджмента и его особенности в служебной деятельности;

*умения:*

Умеет применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;

*навыки:*

Владеет навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов.

### **ОПК-4**

*знания:*

Знает структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности персонала, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности.;

*умения:*

Умеет описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы;

*навыки:*

Обладает навыками прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ И ПЕРЕГОВОРОВ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ПСК-5 — способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-15	ОПК-4
4	8	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации. 1.1 Человеческий капитал в управлении персоналом организации 1.2 Психологические основы организации труда менеджера службы управления персоналом.	50	20	10	10	30	50	50
4	8	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала. 2.1 Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию 2.2 Управление адаптационным процессом персонала в организации 2.3 Аттестация персонала организации 2.4 Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала 2.5 Обучение персонала как основа успешной работы организации 2.6 Формирование коллективного субъекта деятельности 2.7 Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации 2.8 Организационная культура 2.9 Управление конфликтами в организации 2.10 Профессиональные деформации персонала.	94	48	24	24	46	50	50
Всего за 8 семестр			144	68	34	34	76	100	100
Всего по дисциплине			144	68	34	34	76	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.	Психологические аспекты управления персоналом организации	10
2	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.	Кадровый мониторинг персонала	24
Всего за 8 семестр			34

#### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.	Психологические аспекты управления персоналом организации	30
2	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.	Кадровый мониторинг персонала	46
Всего за 8 семестр			76

#### 3.4. Курсовая работа

СОДЕРЖАНИЕ ЭТАПА	ПЕРИОД ИСПОЛНЕНИЯ (недели семестра)	ПЛАНИРУЕМОЕ ВРЕМЯ (час)
Этап 1. Выбор темы, методик для исследования и согласование с научным руководителем	1 - 2	2
Этап 2. Анализ литературы, проведение исследования по курсовой работе	3 - 9	8
Этап 3. Оформление курсовой работы	10 - 13	6
Этап 4. Защита курсовой работы	14 - 15	2
Всего за 8 семестр		18

#### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
8	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Тест	Вопр. Экз	ДР	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Тест	ДР	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	КР	ДР	Вопр. Экз

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Вопр. Экз – вопросы к экзамену;
- Тест – тест;
- КР – курсовая работа.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы к экзамену;
- тест;
- курсовая работа.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- экзамен.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Менеджмент. . Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. . Теория менеджмента. Москва: Юрайт, 2019, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/book/kadrovyy-menedzhment-496388> — Кадровый менеджмент — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
2. <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-471216> — Управление персоналом — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Проектор.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой *Р1* МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ОПК-15 способность при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;  
ОПК-4 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими знаниями и практическими умениями в области кадрового менеджмента, овладение основными принципами и методами кадровой работы, формирование навыков системного проведения эффективной кадровой политики.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы к экзамену;
- тест;
- курсовая работа.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **4 з.е., 144 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**34 ч.**), практические занятия (**34 ч.**), самостоятельная работа студента (**76 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 144 ч., из них 68 ч. аудиторных занятий, и 76 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.</b>		
Психологические аспекты управления персоналом организации	. Менеджмент. : Москва: Юрайт, 2022 (1)	30
Итого по разделу 1		30
<b>Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.</b>		
Кадровый мониторинг персонала	. Теория менеджмента: Москва: Юрайт, 2019 (1)	46
Итого по разделу 2		46

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- тест;
- курсовая работа;
- вопросы к экзамену;
- экзамен.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Тест

(семестр 8 раздел 1, семестр 8 раздел 2,

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

#### Курсовая работа

Подготовка и защита курсовой работы

Объем курсовой работы – не менее 30 стр. Обязательно использование не менее 15 отечественных и не менее 5 иностранных источников, опубликованных за последние 5 лет. Обязательно использование электронных баз данных. Цитирование в реферате литературы по ГОСТ с указанием страниц. Целью курсовой работы является систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний по изучаемой дисциплине, проверка подготовленности студентов к самостоятельной работе, развитию умения разрабатывать и решать задачи, сочетая полученные знания с практикой. Курсовая работа представляет собой самостоятельно выполненное студентом исследование оценки эффективности инвестиционного проекта. Содержание курсовой работы должно свидетельствовать о зрелости и самостоятельности мышления студента, о его умении самостоятельно и творчески разбираться в решении проблем дисциплины курса.

Процедура защиты курсовой работы - выступление с устной презентацией результатов с последующим групповым обсуждением

Критерии оценивания.

соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы \_\_1\_\_ баллов;

соответствие целям и задачам дисциплины \_\_1\_\_ баллов;

логичность и последовательность в изложении материала \_\_1\_\_ баллов;

способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой \_\_1\_\_ баллов;

способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса \_\_2\_\_ баллов;

умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию \_\_2\_\_ баллов;

обоснованность выводов \_\_1\_\_ баллов;

правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.) \_\_1\_\_ баллов.

Для получения допуска к экзамену обучающийся должен получить не ниже 8 баллов за курсовую работу.

Темы курсовой работы:

1. Управление персоналом в современных социально-экономических условиях.
2. Формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала.
3. Профессиональная и социальная адаптация персонала.

4. Оценка и аттестация персонала на предприятии.
5. Планирование карьеры: управление продвижением по службе.
6. Организация и стимулирование труда работников.
7. Психологические аспекты кадровой работы.
8. Кадровый менеджмент и его роль в современном мире (на примере предприятия г. Тюмени).
9. Персонал предприятия как объект управления.
10. Кадровое планирование на предприятии.
11. Кадровая политика организации.
12. Конфликты в организации: методы и средства их разрешения.
13. Оценка эффективности работы персонала.
14. Санкции юридической ответственности в работе кадровой службы.
15. Профессиональное развитие и обучение персонала.
16. Организация и структурирование кадровой службы.
17. Сущность мотивации и современные подходы к стимулированию труда.
18. Движение и увольнение персонала.
19. Управление трудовыми отношениями в организации.
20. Формирование кадрового состава в организации.
21. Проблемы управления персоналом и их решение.
22. Зарубежный опыт организации кадрового менеджмента.
23. Технологии планирования персонала.
24. Улучшение качества трудовой жизни персонала.
25. Мотивация и оплата труда персонала.
26. Методы подбора кандидатов на вакантные должности в современных компаниях.
27. Исследование рынка рабочей силы.
28. Оформление трудовых отношений в организации.
29. Материальное и моральное стимулирование деятельности персонала в организации.
30. Преимущества молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
31. Профессиональное обучение и повышение квалификации.
32. Кадровый резерв в системе управления персоналом.
33. Оплата труда сотрудников.
34. Организация труда и ее совершенствование.
35. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
36. Источники найма персонала.
37. Собеседование как наиболее эффективный метод отбора персонала.
38. Оформление предоставления и оплаты отпуска.
39. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
40. Учет рабочего времени.
41. Структура и штат предприятия.
42. Ведение кадровой документации.
43. Прием на работу рабочих и служащих.
44. Ведение и оформление регистрационных форм.

#### **Вопросы к экзамену**

1. Концепция управления персоналом.
2. Виды кадровой политики.
3. Методы управления персоналом.
4. Закономерности управления персоналом.
5. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.
6. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.
7. Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Соотношение понятий «руководство персоналом», «управление персоналом», «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами».
8. Структура системы управления человеческими ресурсами и ее подсистемы.
9. Принципы психологического обеспечения управления человеческими ресурсами.
10. Основные виды деятельности психолога в системе управления человеческими ресурсами.
11. Экспертные процедуры в контексте управления человеческими ресурсами.
12. Основные направления, функции, стратегии работы психолога на предприятии.
13. Организационная культура. Возможности использования организационной культуры как ресурса организации.
14. Особенности диагностики организационной культуры.
15. Проблемы формирования, изменения и поддержания культуры организации.
16. Принципы и приемы изменения организационной культуры.
17. Дисфункциональный конфликт в организационной культуре.

18. Источники найма персонала.
19. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
20. Активные и пассивные методы набора персонала.
21. Субъективные и объективные показатели адаптации.
22. Психологическое обеспечение адаптации персонала и поддержания должного уровня эффективности труда.
23. Профессиональный стресс как фактор снижения эффективной деятельности персонала.
24. Факторы труда и трудовых ситуаций, провоцирующих стресс.
25. Синдром профессионального выгорания.
26. Психологическое обеспечение профилактики профессионального выгорания.
27. Профессиональные деструкции как фактор снижения профессиональной деятельности.
28. Психологическое обеспечение профилактики реабилитации профессиональных деструкций.
29. Основные направления работы психолога с увольняемыми работниками.
30. Производственный конфликт.
31. Стратегии конфликтного взаимодействия.
32. Психологическое обеспечение оптимизации конфликтного взаимодействия.
33. Трудовая карьера и ее формирование.
34. Психологическое обеспечение расстановки персонала и планирования карьеры.
35. Психологическое обеспечение расстановки персонала и внутриорганизационного перемещения кадрового резерва.
36. Основные концепции обучения кадров.
37. Цели обучения персонала.
38. Методы обучения.
39. Виды обучения.
40. Психологическое обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
41. Цели, задачи, принципы аттестации.
42. Приоритеты аттестации.
43. Методы аттестации.
44. Управление аттестацией.
45. Роль и задачи менеджера по персоналу в работе аттестационной комиссии.
46. Основные понятия: группа, коллектив, команда, коллективный субъект деятельности.
47. Характеристики рабочих групп.
48. Особенности группового поведения работников.
49. Формирование коллективного субъекта деятельности.
50. Понятие удовлетворенность трудом.
51. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников.
52. Система мотивации и стимулирования персонала.
53. Формы и методы поощрения персонала.
54. Основные направления и функции психолога в организации.
55. Стратегии практической работы психолога в организации.
56. Управленческий консалтинг.
57. Типичные запросы производственного консультирования.
58. Алгоритм производственного консультирования.
59. Психологическое обеспечение профилактики текучести кадров.
60. Процессуальные аспекты управления человеческими ресурсами: психологическое обеспечение контроля и регулирования.

### **Экзамен**

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о порядке проведения промежуточной аттестации студентов БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова. Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов, т.е. обучающийся за семестр может достичь результата, позволяющего получить оценку «удовлетворительно», «хорошо» без участия в промежуточной аттестации (включая баллы за посещаемость и Диагностические работы).

Шкала перевода результатов обучающихся в оценки по дисциплине:

менее 50 - неудовлетворительно

51-64 балла – удовлетворительно

65-84 балла – хорошо

85-100 баллов -отлично.

Если студент не набрал достаточное количество баллов за семестр, то оценка за экзамен определяется по результатам ответов на вопросы экзамена в день сдачи экзамена:

- оценка ОТЛИЧНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
- оценка ХОРОШО – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно

- демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами;
- оценка **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО** – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
  - оценка **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО** – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-15	ОПК-4	
4	8	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.	50	20	10	10	30	50	50	Тест
4	8	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.	94	48	24	24	46	50	50	Тест, Вопросы к экзамену, Курсовая работа
Всего за 8 семестр			144	68	34	34	76	100	100	
Всего по дисциплине			144	68	34	34	76	100	100	

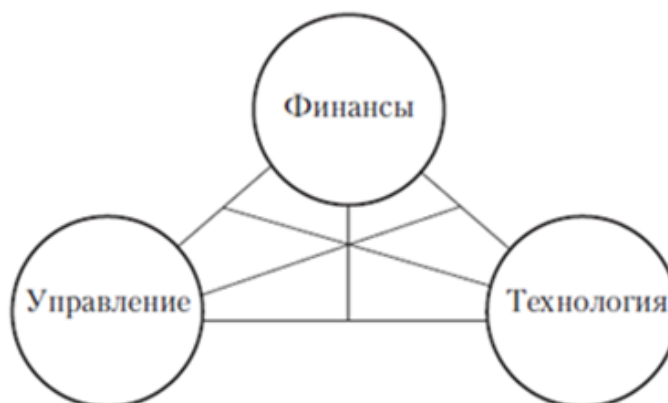


## Критерии оценивания

### ОПК-15

Вопросы открытого типа:

№ 1



Что приведено на рисунке?

№ 2 Перечислите недостатки матричной организационной структуры

№ 3 Основной результат Хотторнских экспериментов Э.Мэйо -

№ 4 Какой стиль управления наиболее пригоден для применения в коллективах с высокой трудовой мотивацией?

№ 5 Наибольшее негативное воздействие на показатели эффективности организации оказывает следующее конфликтное взаимодействие - \_\_\_\_\_ конфликт.

№ 6 Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям называется:

№ 7 Основным принцип классической теории мотивации, по Ф.У. Тейлору

№ 8 Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?

№ 9 Основой бихевиористской концепции стимулирования Б.Ф. Скиннера стало представление о

№ 10 процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации

Вопросы закрытого типа:

№ 1 Сопоставьте типы организационных структур

1-Адаптивная организационная структура

2-Линейная организационная структура

3-Функциональная организационная структура

А-строго иерархически организована, характеризуется разделением зон ответственности

Б-гибкая структура, способная изменяться в соответствии с требованиями среды.

В- построена по принципу распределения функций внутри организации и создания сквозных подструктур по управлению функциями.

№ 2 Распределите по группам функции и роли:

1-функции

2-роли

А-распространитель

- Б-процесс принятия решения
- В-представитель
- Г-наставник
- Д-ведение переговоров
- № 3 Е- распределение кадров  
Укажите правильный порядок стадий жизни организации
- 1формирование организации
- 2интенсивный рост
- 3кризис
- 4стабилизация
- № 4 Основной результат Хотторнских экспериментов Э.Мэйо
- А) условия труда являются главным мотивирующим фактором на рабочем месте
- Б) ключевой мотивирующий фактор для работника – карьерный рост
- В) заработная плата – единственный мотивационный фактор для работника
- Г) качество работы определяется социальными потребностями работника, отношениями в коллективе
- № 5 Субъект управления – это:
- А) элемент системы управления, на который оказывается управленческое воздействие
- Б) любой элемент системы управления
- В) элемент системы управления, который оказывает управленческое воздействие на другие элементы системы
- Г) элемент внешней среды организации
- № 6 Какой стиль управления наиболее пригоден для применения в коллективах с высокой трудовой мотивацией
- А) либеральный
- Б) демократический
- В) авторитарный
- Г) превентивный
- № 7 Наибольшее негативное воздействие на показатели эффективности организации оказывает следующее конфликтное взаимодействие
- А) внутриличностный конфликт
- Б) межгрупповой конфликт
- В) конфликт между личностью и группой (асимметричный конфликт)
- Г) межличностный конфликт
- № 8 **Реализация системы Total Quality Management возможна при**
- А) наличии в организации соответствующих инструкций и распоряжений руководства

Б) количественном преобладании в организации людей типа «У», согласно теории Дугласа МакГрегора

В) создании в организации подразделения по управлению качеством

Г) наличии в организации системы дисциплинарных взысканий за низкое качество труда

№ 9 Корпоративная миссия - это

А) защита доли рынка

Б) победа в конкурентной борьбе

В) максимизация прибыли

Г) социально приемлемая концепция бизнеса фирмы

№ 10 Формальным каналом передачи информации в организации является

А) социально-демографическая структура

Б) неформальная структура

В) организационная структура

Г) профессиональная структура

#### ОПК-4

Вопросы открытого типа:

№ 1



Что приведено на рисунке?

№ 2 Главный рычаг управления - \_\_\_\_\_, который предполагает большой аванс доверия к нему со стороны членов коллектива.

№ 3



Что приведено на рисунке?

№ 4 Формальным каналом передачи информации в организации является

№ 5 Потребность в кадровой управленческой информации обусловлена

№ 6 Наиболее трудной задачей в управлении изменениями в организации является

№ 7 Команда в проектной организационной структуре – это

№ 8 Принятие кадрового решения – это:

№ 9 В \_\_\_\_\_ веке единственным значимым конкурентным преимуществом любой

- организации становятся ее человеческие ресурсы.
- № 10 Интегральная характеристика организации (ее ценностей, паттернов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии - это
- Вопросы закрытого типа:
- № 1 Сопоставьте процесс управление персоналом при различных моделях поведения работников.
- 1-Сложный человек
- 2-Социальный человек
- 3-Самореализующийся человек
- 4- Экономический человек
- А-мотивирован в первую очередь социальными потребностями, ищет удовлетворение в социальных отношениях на рабочем месте, управляется в большей степени нормами своей рабочей группы, чем стимулами начальника. Образ сформирован школой человеческих отношений
- Б-чрезвычайно изменчив, способен к учебе. В разных условиях значимы различные мотивы. Образ опирается на ситуационный подход в теории менеджмента
- В-мотивирован в первую очередь, монетарными стимулами, пассивен, руководство манипулирует им, мотивирует и контролирует. Образ опирается в основном на теорию Х — наиболее распространенный образ работника в нашей стране
- Г-стремится к автономии, предпочитает самомотивацию и самоконтроль. Образ опирается в основном на теорию Y — образ работника будущего
- № 2 Соотнесите стадии жизненного цикла организации и типы стратегий
- 1-Формирование
- 2-Спад
- 3- Интенсивный рост
- А-прекращение нерентабельного, затратного производства – ликвидация
- Б- «размножение систем» - динамический рост
- В- «заявка» на рынке товаров/ услуг – предпринимательская
- № 3 Потребность в кадровой управленческой информации обусловлена
- А) социальным партнерством
- Б) интеллектуальным капиталом организации
- В) необходимостью принятия кадровых решений в организации
- Г) организационной культурой
- № 4 Наиболее трудной задачей в управлении изменениями в организации является:
- а) преодоление сопротивления работников новшествам
- б) донесение актуальной информации до работников
- в) приобретение новых технологий

- г) реструктурирование организации
- № 5 Основной принцип классической теории мотивации, по Ф.У. Тейлору
- А) внутренние потребности являются главным мотивирующим фактором на рабочем месте
- Б) ключевой мотивирующий фактор на рабочем месте – карьерный рост
- В) заработная плата – единственный мотивационный фактор работника
- Г) стремление к самоактуализации определяет мотивацию работника
- № 6 Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
- а) конфликтность
- б) лидерство
- в) полномочия
- г) должностная инструкция
- № 7 Основой бихевиористской концепции стимулирования Б.Ф. Скиннера стало представление о
- А) обусловленности поведения индивида стимулами, исходящими из внешней среды
- Б) обусловленности поведения индивида рядом условно-рефлекторных связей
- В) обусловленности поведения индивида генетической предрасположенностью
- Г) обусловленности поведения индивида его потребностями
- № 8 Что такое мотивирование?
- А) удовлетворение потребностей человека
- Б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
- В) достижение желаемого результата
- Г) желание человека
- № 9 В базовом уровне («культурном ядре») организационной культуры находятся
- А) привычки работников
- Б) дресс-коды
- В) правила коммуникации
- Г) ценности
- № 10 Умение управлять конфликтом для руководителя является
- А) дополнительным навыком, не входящим в профессиональное поле руководителя
- Б) тестом на профессиональную компетентность руководителя, обязательным навыком
- В) желательным, но необязательным навыком
- Г) сверхъестественной способностью