

Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Социальная психология

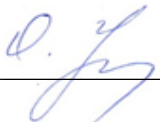
Квалификация (степень) «бакалавр»
для заочной формы обучения

Красноярск 2022

Рабочая программа «Психология персонала» составлена к.пс.н., доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

РПД обсуждена на заседании кафедры социальной психологии
протокол № 6 от «17» мая 2017 г.

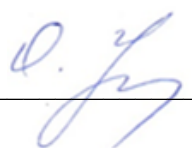
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4

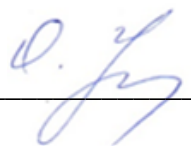
Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева



РП дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)

М.А. Кухар



Рабочая программа дисциплины составлена: кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии Е.Ю. Дубовик

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО Т.Г. Авдеева



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии протокол № 5 от «12» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой
Дубовик



Е.Ю.

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 37.03.01 Психология протокол № 5 от «21» мая 2021 г.

Председатель НМСН(С) ИППО
Шкерина

Т.А.



Рабочая программа дисциплины составлена: кандидатом психологических наук, доцентом кафедры психологии Е.Ю. Дубовик

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры-разработчика: кафедры психологии
протокол № 4 от «04» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой
Дубовик



Е.Ю.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и одобрена на заседании выпускающей кафедры психологии
протокол № 4 от «04» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой
Дубовик



Е.Ю.

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование протокол № 5 от «11» мая 2022 г.

Председатель
Шкерица Т.А.

НМСН(С)

ИППО



1. Пояснительная записка

Дисциплина «Психология персонала» предназначена для ознакомления студентов с актуальными современными областями прикладной психологии – организационной психологии и психологии бизнеса.

Профессиональное развитие психологов в современной ситуации требует гибкого подхода. Понятие конкурентоспособности давно вышло за рамки сферы экономических отношений и отражает сегодня не только актуальное состояние рынка труда, но и социальную ситуацию в целом.

В полной мере эта ситуация касается обучения, развития и воспитания профессиональных психологов – специалистов, основной точкой приложения усилий которых является оказание помощи и поддержки процессам и людям. Быстроменяющаяся среда требует устойчивости, гибкости и уверенности в ситуации постоянных изменений не только от отдельного человека, но и от современной организации.

Международные исследования, направленные на анализ мировых тенденций в сфере организационного развития и управления, показывают, что демографические сдвиги, ускорение темпа социальных перемен, глобальность и нестандартность стоящих перед современной организацией задач формируют потребность не только в грамотном управлении, но и в профессиональном психологическом сопровождении предприятий и учреждений вне зависимости от сферы их деятельности, юридической принадлежности и масштабности. Сложившаяся ситуация наглядно доказывает, что востребованность профессиональных психологов на рынке труда сегодня определяется не только социальной сферой и сферой образования. Освоение дисциплины «Психология персонала» расширяет поле возможностей профессиональной реализации социального психолога.

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология персонала» разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденным

приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 № 946; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональным стандартом Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 N 682н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы «Социальная психология» и изучается в 3 семестре.

1.2. Общая трудоемкость дисциплины включает в себя общий объем времени, отведенного на изучение дисциплины в 3 З.Е. (108 часов), в том числе 20 часов аудиторной работы, 79 часов самостоятельной работы, 9 часов – контрольной работы.

1.3. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель освоения дисциплины – освоение студентами теоретических представлений о психологических закономерностях трудовой деятельности людей и возможностях повышения эффективности деятельности сотрудников организации, рассчитана на восполнение дефицита психологических знаний в области психологии управления персоналом (HR-менеджмента) как в теоретическом, так и в прикладном назначении.

Задачи дисциплины:

- Способствовать формированию комплексных представлений о психологии персонала;
- Способствовать «вхождению» в проблемное поле психологии управления персоналом в контексте жизненного цикла организации;
- Помочь студентам овладеть навыками разработки моделей компетенций, методами поддержания работоспособности персонала, сопровождения инновационной деятельности и реформирования организации; классифицировать методы обучения в зависимости от особенностей организации; применять психодиагностические методики;

- Содействовать формированию умения учитывать мотивационные факторы эффективности трудовой деятельности, применять технологии создания кадрового резерва; проводить организационно-кадровый аудит

1.4. Основные разделы содержания.

- Теоретические основы психологии персонала
- Психологические характеристики персонала
- Основы психологии управления персоналом
- Организационная культура

1.5. Планируемые результаты обучения. Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса - ПК – 13

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения
<ul style="list-style-type: none"> • Способствовать формированию комплексных представлений психологии персонала • Способствовать «вхождению» в проблемное поле психологии управления персоналом в контексте жизненного цикла организации 	<p>Знать: основные понятия и концепции психологии персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные психологические закономерности функционирования организации и трудовых процессов 	ПК - 13 Способность к проведению работ с персоналом организации и с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
	<p>Уметь: выявлять и анализировать психологические механизмы трудовых процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ориентироваться в проблемах психологии управления человеческими ресурсами; 	
	<p>Владеть: • навыками целенаправленного осуществления межличностного и социального взаимодействия;</p> <p>навыками планирования и проведения эмпирических социально-психологических исследований в соответствии с задачами организации</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Помочь студентам овладеть навыками разработки моделей компетенций под разные должности, методами 	<p>Знать: Основные психологические закономерности функционирования организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основные психологические критерии, определяющие эффективность персонала; 	

<p>поддержания работоспособности персонала, сопровождения инновационной деятельности и реформирования организации; классифицировать методы обучения в зависимости от особенностей организации; применять психодиагностические методики;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Содействовать формированию умения учитывать мотивационные факторы эффективности трудовой деятельности, применять технологии создания кадрового резерва; проводить организационно-кадровый аудит 	<p><u>Уметь:</u> Анализировать психологические закономерности процессов управления персоналом (подбор, адаптация, развитие, мотивация выбытие);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эффективно использовать полученные знания по психологии персонала в профессиональной деятельности с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; • Применять основные методы исследования психологических явлений в рамках профессиональной деятельности <p><u>Владеть:</u> • методами психологической диагностики с целью отбора кадров, методами коррекции трудностей взаимодействия и профилактики конфликтов с целью оптимизации производственного процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения социально-психологических методов и технологий при решении профессиональных социально-психологических задач. 	
---	--	--

1.6. Контроль результатов освоения дисциплины. В процессе изучения обучающимися дисциплины предусмотрены следующие методы текущего контроля успеваемости: выполнение тестовых заданий, письменных и учебно-исследовательских заданий, решение кейсов и др.). По окончании курса «Психология персонала» предполагается итоговый тест и экзамен. Оценочные средства результатов освоения дисциплины (тест, эссе, письменные и учебно-исследовательские задания, контрольные вопросы к дисциплине), критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Психология персонала».

1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины. При освоении дисциплины «Психология персонала» используются интерактивные технологии (дискуссия, проблемная лекция, элементы социально-психологического тренинга, мини-исследования и др.), рефлексивные методы обучения; рейтинговая система оценки учебных достижений обучающихся.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

2.1. Технологическая карта обучения по дисциплине «Психология персонала»

для обучающихся основной образовательной программы **37.03.01 Психология** Направленность (профиль) **образовательной программы: «Социальная психология»**
по *заочной форме* обучения (2015)

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы и методы контроля
		Всего	Лекций	Семинаров	Лабораторных занятий		
1	2	3	4	5	6	7	10
<i>Раздел 1. Теоретические основы психологии персонала</i>	42	2	1	2		10	Работа на семинарах, Выполнение письменного задания
<i>Раздел 2. Психологические характеристики персонала</i>	46	4	1	4		26	Составление мотивационного профиля Самодиагностика и анализ полученных данных Решение кейсов
<i>Раздел 3. Основы психологии управления персоналом</i>	47	4	2	4		23	Составление профиля компетенций современного руководителя Эссе по фильму
<i>Раздел 4. Организационная культура</i>			2	4		20	Выполнение письменных заданий Сравнительная таблица корпоративных культур
<i>Контроль (итоговый тест)</i>	9						
<i>Экзамен</i>							
Итого	108	20	6	14		79	

2.2. Содержание основных разделов дисциплины

В основу дисциплины положен анализ научных взглядов на сущность психологических явлений и феноменов с позиций системного подхода, раскрытие взаимосвязи психологии персонала с другими науками (социальной психологией, организационной психологией, психологией бизнеса), различных подходов в понимании и изучении психологических закономерностей эффективной деятельности современной организации. Наибольшее внимание уделяется изучению закономерностей развития и проявления индивидуально-личностных и социально-психологических особенностей людей и групп в контексте функционирования организации. Активно развивающиеся области прикладной психологии (психология управления, психология бизнеса) открывают самобытность и уникальность психологических феноменов и процессов, происходящих в организации. В качестве центральной детерминанты поведения и деятельности людей выступают явления общественного сознания, группового поведения, трудовая мотивация, имеющие свои специфические свойства и своеобразные механизмы проявления. Понимание психологических закономерностей управления персоналом в организации, осуществление профессионального сопровождения людей и процессов в организации как важные профессионально и личностно значимые качества социального психолога востребованы современными работодателями в различных сферах: социальной сфере, образования, менеджмента, сервиса и др.

Программа дисциплины «Психология персонала» состоит из четырех разделов:

Раздел 1. Теоретические основы психологии персонала. Содержание раздела представлено анализом основных подходов к пониманию персонала, понятий организационной психологии и психологии бизнеса (А.Н. Занковский, Л.Г.Почебут, Л. Джуэлл, Кирхлер, К. Майер-Прести, Е. Хофманн, С.А. Липатов, В.А. Штроо, А.В. Ловаков и др.). Рассматриваются

основные теории организационной психологии и ключевые категории данной прикладной отрасли.

Раздел 2. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала. Рассматриваются проблемы личности и группы в организационной психологии, связи личностных особенностей черт с трудовыми процессами и эффективностью деятельности организации, командным взаимодействием (И.Адизес, Р.Белбин). Раскрываются психологические проблемы адаптации человека в организации, рассматриваются уровни адаптации – психофизиологический, психологический, социально-психологический – и факторы, ее обуславливающие. Анализируется феномен организационного поведения. Большое внимание уделяется рассмотрению феноменов общения, взаимодействия и мотивации в организации.

Раздел 3. Основы психологии управления персоналом. Раскрывает содержательные, структурные характеристики и механизмы руководства персоналом в организации. Дается сравнительный анализ феноменов лидерства, руководства, власти (К. Левин, Р. Блейк, Д.Уэлч, Дж. Мутон, И.Адизес, Ф. Фидлер, К. Бланшар, В. Врум и др.), психологическая характеристика бизнес-процессов (прием, адаптация, обучение и развитие, мотивация, выбытие), анализ существующих психологических типологий и их применение в построении работы с персоналом организации (И.Адизес, Р.Белбин, Г.Юнг, Айзенк).

Раздел 4. Организационная культура раскрывает сущность корпоративной культуры как сложного, многоуровневого и неоднородного образования, которое воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и влияет на их организационное поведение (С.А. Липатов, Э.Шейн, М.Элвессон). Дается характеристика типов организационных культур (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Особый акцент делается на ценностно-смысловое содержание деятельности организации (Ф. Харрис, Р.

Моран). Особое внимание уделяется вопросам управлением процессами изменений и их психологического сопровождения.

Последовательность изучения тем Раздела 1 определяется логикой структурирования научного знания, определяющего теоретическую основу изучения проблематики психологии персонала. В темах Раздела 2 представлены: концепции социальной психологии, раскрывающие закономерности функционирования личности и группы в условиях организационного взаимодействия; даются характеристики основных классификаций персонала, рассматриваются теории мотивации. Третий раздел отражает комплексное понимание феноменов власти, лидерства и руководства, рассматривает механизмы управления организацией, дает современное прочтение психологических закономерностей, принципов эффективного управления персоналом организации. Четвертый раздел структурирует и обобщает научные представления о персонале через изучение особенностей организационной культуры, дает системное представление о корпоративной культуре как о социально-психологическом феномене.

Раздел 1. Теоретические основы психологии персонала.

Тема 1. Организационная психология и психология бизнеса как научные дисциплины.

Место организационной психологии среди других психологических дисциплин. Психология бизнеса как современная прикладная отрасль психологии, ее цели и задачи. Предмет организационной психологии (А.Н. Занковский, Л.Г.Почебут, Н. Schuler). Задачи организационной психологии. Организационная психология как связующее звено между фундаментальным знанием и реальной организационной деятельностью. Ключевые категории: организация, персонал, власть. Методы организационной психологии (наблюдение, анализ документов, опрос, эксперимент), их специфика. Психолог в организации. Функциональные и ролевые позиции (учитель,

консультант, эксперт). Предметная, феноменальная и комплексная стратегии работы психолога (Е.А. Климов, Т.С.Кабаченко, М.Ю.Шейнис).

Тема 2. Организация как объект исследования.

Понятие организации в современной литературе. Общие характеристики организации (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури): ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда. Внутренние переменные организации – цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Жизненный цикл организации: формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Основные задачи и проблемы каждой стадии. Вторичный цикл: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство», «управление качеством» (Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварницына).

РАЗДЕЛ 2. Психологические характеристики персонала.

Тема 1. Человек в организации.

Меняющиеся представления о «человеке организации» (Э. Кирхлер и др.). Вхождение человека в организацию. Объективное противоречие во взаимодействии человека и организации. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний: квалификационные и личностные характеристики; место (статус) в организации; характер и результаты работы; вознаграждения и наказания; перспективы роста. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации – психофизиологический, психологический, социально-психологический – и факторы, ее обуславливающие.

Понятие организационного поведения. Критериальная база организационного поведения. Научение и изменение поведения индивида в организации. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров,

удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Тема 2. Группы в организации

Взаимодействие человека и группы. Групповая идентичность. Типология групп. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль).

Динамические процессы в группе. Групповые защитные механизмы. Внутригрупповые отношения. Формальная и неформальная структуры группы. Референтность как особое качество межличностных отношений в группе. Эмоциональные отношения в группе.

Формальные и неформальные группы в организациях. Типы формальных групп. Развитие неформальных групп и их характеристики (социальный контроль, сплоченность, неформальное лидерство). Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации.

Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое сравнение. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации. Причины конфликтов между группами. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций.

Тема 3. Коммуникации в организации.

Организация как система коммуникаций. Основные цели коммуникации в организации. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные. Коммуникативное поведение в организации. Регулирование информационных потоков.

Системы обратной связи в управленческом процессе. Конфликты в организации. Типологии конфликтов. Управление конфликтами. Конфликт как развитие отношений: конфронтация, компромисс, коммуникация (Б.Л. Еремин). Стратегии поведения в конфликте (М. Фоллет).

Тема 4. Психологические механизмы мотивации персонала

Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Отношение к труду. Мотивационный элемент отношения к труду. Модели трудовой мотивации. Основные направления в изучении мотивации трудовой деятельности за рубежом. Диспозиционные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) и когнитивные теории мотивации (В. Врум, Э. Лоулер и Л. Портер, Э. Лок, С. Адамс).

Трудности в разработке системы мотивации персонала. Формы мотивации. Модели (концепции) мотивации и их использование с целью стимулирования персонала: модель вознаграждения, иерархия потребностей Маслоу, концепция справедливости, мотивация заработной платой, модель целеполагания и результативности и др.

Корпоративные мотиваторы. Динамика развития Компании и мотивация персонала. Корпоративная культура как фактор мотивации. Мотивационное сопровождение сотрудника на различных этапах (при приеме на работу, на стадии адаптации, на этапе увольнения). Потребности сотрудников и персональные мотиваторы

20 существенных потребностей и соответствующие им формы мотивации: потребность в поддержании жизнедеятельности и здоровья, в признании, во власти, в безопасности, в новизне, в творчестве, в стабильности и др. Зависимость форм мотивации от индивидуального темперамента сотрудника и его уровня интеллекта

Методы выявления потребностей персонала (анализ биографических факторов – различия в мотивации по возрасту, образованию, гендерному признаку; применение интервью, анкетирования и тестирования для

составления мотивационного профиля сотрудника)

Построение системы мотивации. Диагностика мотивационной среды.
Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий

РАЗДЕЛ 3. Основы психологии управления.

Тема 1. Лидерство и руководство.

Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Руководитель и лидер — отличие и сходство. Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Характеристики личности эффективного руководителя. Поведенческие теории: стиль руководства. Традиционные (нормативные) подходы: теория К. Левина, двумерная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуационные подходы к эффективному лидерству: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, нормативная модель В. Врума и Ф. Йеттона. Новые подходы к лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. Критерии оценки эффективности руководства. Разработка системы управления по результатам: постановка целей в формате SMART, принцип декомпозиции целей, выработка ключевых показателей эффективности (KPI), зависимость вознаграждения от выполнения целей. Алгоритм постановки задач, критерии результативности, обратная связь с подчиненным. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации.

Тема 2. Личность руководителя.

Ключевые управленческие качества (профиль компетенций, когнитивный потенциал). Карьера руководителя. Широкий и узкий смысл карьеры. Карьера как профессиональное продвижение, рост. Карьера как должностное продвижение, достижение определенного социального статуса.

Тема 3. Оперативное управление персоналом организации

Система подбора и найма персонала. Требования к кандидату, должностной профиль в соответствии с бизнес-задачами. Первичный отбор соискателей: анализ резюме, технология телефонного интервью. Методы

оценки кандидатов при приеме на работу: виды интервью, его структура; профессиональное и психологическое тестирование, кейсы, ассесмент, проверка рекомендаций. Принятие решения о найме или отказе кандидату. Критерии эффективности подбора.

Адаптация персонала. Основные понятия. Критерии грамотной постановки адаптации персонала. Специфические виды адаптации: VIP – персонал, постотпускная адаптация, ротационная адаптация, адаптация к организационным изменениям, адаптация в ситуации аутплейсмента. Инструментарий адаптации персонала: документарная поддержка эффективной адаптации, положение об адаптации персонала (испытательном сроке), Памятка поступающего на работу (роль, структура, содержание, язык), адаптационный план. Адаптационные мероприятия, форматы проведения, ответственные.

Система оценки и аттестации персонала. Принципы оценки персонала: объективность, системность и комплексность, прогнозность и др. Современные методы оценки персонала: экспресс-диагностика, контент-анализ, экспертная оценка, метод 360 градусов, игровая диагностика и т.п. Внедрение системы оценки в Компании – планирование и организация, проведение, интерпретация результатов, планирование индивидуального развития на основе оценки компетенций.

Система развития и обучения персонала. Цели развития и обучения персонала, компоненты системы, диагностика состояния. Диагностика истинных потребностей сотрудников в обучении. Формы и методы обучения. Оценка эффективности обучения, эффекты от обучения, типичные ошибки при обучении персонала, возврат инвестиций, вложенных в обучение. Методы оценки эффективности обучения: модель Киркпатрика, таксономия Блюма, модель Филиппа ROI, бенчмаркинг

Корпоративный учебный центр – структура, актуальность создания, преимущества. Выстраивание карьеры сотрудников, работа с кадровым резервом, группами развития, *talant management*.

Выбытие сотрудника из Компании. Виды увольнений: нормативные, проблемные, недоброкачественные. Психологическая поддержка при увольнении (беседа, советы, аутплейсмент)

РАЗДЕЛ 4. Организационная культура

Тема 1. Характеристика корпоративной культуры.

Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шейн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шейну). Психологический климат организации. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат». Климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).

Тема 2. Развитие организации. Управление изменениями.

Организация как динамичная развивающаяся система. Организационные изменения. Концепция организационного развития. Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного развития. Консультирование организационного развития как область профессиональной деятельности. Этнический мир человека.

Факторы формирования этнопсихологических свойств народов и .
Механизмы регуляции социального поведения с позиции «Я-концепции».

Методические рекомендации преподавателю

По курсу «Психология персонала» кроме информационно-иллюстративного типа лекций используется *лекция-диалог, проблемная лекция*, которые способствуют активизации познавательной деятельности студентов. Содержание лекции данного типа подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

Эффективным приемом активизации учебно-познавательной деятельности студентов на лекции являются *задания, нацеливающие на самостоятельное определение психологических понятий*. Так, например, при изучении психологических и социально-психологических феноменов в организации, студенты могут пытаться в ходе лекции самостоятельно формулировать определения понятий «мотивация персонала», «власть, лидерство», «коммуникативное поведение», опираясь на определения ранее усвоенных при изучении курса «Психология личности», «Социальная психология» понятий «самосознание», «общение», «социальное влияние», «группа» и т.д. *Сопоставление* научного определения с тем, которое сформулировано студентами, помогает в формировании умений студентов выделять в изучаемом феномене, процессе, свойстве главное, существенное.

Применение активных методов обучения

В настоящее время наиболее перспективными и продуктивными являются профессионально образовательные технологии, ориентированные на особенности *личности студента*, его склонности и способности, которые позволяют организовывать учебный процесс с учетом профессиональной направленности. Именно эти принципы являются приоритетными и лежат в основе организации психологического сопровождения профессиональной подготовки студентов.

При организации процесса изучения этнопсихологии используются следующие активные методы:

1. *метод программированного обучения* – тестовые задания на стадии контроля знаний, составление учебных алгоритмов, разработка программ психологических исследований;
2. *метод проблемного обучения* – проблемные лекции, сообщения, рефераты, критическая рецензия на научную работу, аналитический обзор исследований по теме, анализ дискуссии, решение психологических задач и др.;
3. *метод интерактивного (коммуникативного) обучения* – управление процессом усвоения знаний посредством организации межличностных взаимодействий и отношений, при этом обучение рассматривается как коллективный, социальный процесс – *тренинговые упражнения, проигрывание психологических ситуаций.*

В качестве развивающих заданий могут использоваться задания на решение управленческих задач, описание профильных характеристик, на понимание психологических особенностей ценностных ориентаций сотрудников, на усвоение эффективных приемов мотивации, на освоение методов психической саморегуляции, развития организационного поведения.

2.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Психология персонала»

для обучающихся основной образовательной программы 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы «Социальная психология»
по заочной форме обучения

При изучении дисциплины «Психология персонала» рекомендуется:

1. Систематически конспектировать лекции, поскольку логика их изложения может не повторять систему изложения материала ни в одном из рекомендованных источников; лекция – это результат творческого теоретического осмысления преподавателем всей известной ему информации по данному вопросу.

2. Стараться грамотно оформлять конспект: целесообразно использовать пространство тетради, пользоваться системой сокращений, аббревиатур, выделять цветом или пространственно ключевые понятия и их определения, активно применять схематизацию материала.

3. Готовиться к семинарским занятиям заранее, чтобы иметь время осмыслить подготовленный материал. Это позволит на занятии более уверенно вступать в дискуссию, отвечать на вопросы.

4. Готовиться к семинарским занятиям в соответствие с перечнем рекомендованной литературы к разделам.

5. В ходе самостоятельной работы ориентироваться на принцип необходимости и достаточности: ответ на поставленный вопрос должен быть полным, но максимально кратким. Активно использовать умения и навыки тезирования, цитирования, аннотирования и других способов обработки информации, позволяющих оптимально выполнить самостоятельную работу. В соответствии с научной этикой ссылаться на источники информации.

6. Следить за обновлением информации по курсу «Психология персонала» в литературе, периодических изданиях, сети INTERNET, делать в конспекте соответствующие пометки.

7. При подготовке к контролю ориентироваться на смысловое усвоение материала, использовать знания и умения по эффективной организации запоминания.

В целом процессе изучения дисциплины следует посещать все виды аудиторных занятий, а также консультации преподавателя по выполнению индивидуальной самостоятельной работы, творческих и учебно-исследовательских заданий. Активно участвовать в предлагаемых тренинговых упражнениях, сюжетно-ролевых играх и иных заданиях, направленных на отработку профессиональных умений и навыков, давать конструктивную обратную связь коллегам.

При изучении учебной дисциплины в модульно-рейтинговой системе необходимо руководствоваться «Технологической картой рейтинга

дисциплины» – документом, определяющим количество баллов и формы работы в дисциплинарных модулях и Рабочей программой дисциплины (РПД), разработанной преподавателем и утвержденной кафедрой и научно-методическим советом направления. Представленные в РПД материалы (планируемые результаты обучения, содержание модулей и тем дисциплины, технологическая карта обучения дисциплине, технологическая карта рейтинга дисциплины и карта литературного обеспечения дисциплины) помогут организовать процесс качественного освоения компетенций по каждому дисциплинарному модулю и дисциплине в целом.

В ходе самостоятельной работы над подготовкой семинарам и выполнением заданий важно грамотно пользоваться литературными источниками.

Правила самостоятельной работы с литературой. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию);
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить, как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений);
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему);
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Из всех рассмотренных видов чтения основным для студента является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Качественное и глубокое усвоение содержания учебной дисциплины требует изучения материала не только по учебникам и учебным пособиям, но и использование дополнительной литературы:

- изучение ключевых монографий зарубежных и отечественных психологов и педагогов;
- систематическое знакомство с новинками психологической литературы (монографии, научные статьи в периодических изданиях: теоретических, научно-методических и практических журналах, таких как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Мир психологии», «Организационная психология», «Управление персоналом» и др.) на бумажных и электронных носителях;

На практическом занятии очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

РАБОТА НА СЕМИНАРАХ: В ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме дисциплины;
- изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала;

- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Лучшим выступлением считается то, в котором студент в течение до 4-6 минут свободно и логично по памяти излагает изученный материал, используя для доказательства наглядные пособия, структурно-логические схемы, классную доску.

Студентам, выступающим на практическом занятии с 10 – 15 минутным докладом (научным сообщением), целесообразно написать его текст. При выступлении следует стремиться излагать содержание доклада своими словами (избегая безотрывного чтения текста), поддерживать контакт с аудиторией, ставить перед ней проблемные вопросы, использовать технические средства обучения.

Выполнение письменных заданий, учебно-исследовательских заданий, решение кейсов.

При выполнении письменных практических заданий по разделам дисциплины важно ориентироваться на следующие критерии подготовки:

- Способность анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.
- Способность применять психологические знания в мини-исследовании, проектной деятельности.
- Способность проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте социально-психологических знаний
- Способность выполнять рефлексию собственного процесса обучения по дисциплине.
- Владение письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения).

Одной из форм обучения, подготовки к практическому занятию, выполнения письменных самостоятельных работ, и учебно-исследовательских заданий является консультация у преподавателя.

Обращаться к помощи преподавателя следует в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада (контрольной и курсовой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

Написание эссе: Эссе – это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме). Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;
- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;
- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

Оформление материалов эссе. Объем эссе – до 3 - 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль - 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм. Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе. Далее через один интервал - название

эссе жирным шрифтом. Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

Критерии оценки материалов эссе: При оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.

2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.

3. Аргументация своей позиции с опорой на факты психологической реальности, социальной действительности или собственный опыт.

ТЕСТИРОВАНИЕ ВЫСТУПАЕТ В КАЧЕСТВЕ ИТОГОВОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА:

Итоговый тест призван проверить: владение теоретическим материалом: ориентация в основных понятиях, владение терминологией, знание теоретических подходов.

При подготовке к итоговой аттестации (экзамену) студент использует весь семестровый материал учебного процесса: конспекты лекций, рекомендованную учебную литературу, методические пособия, свои тетради, и планомерно отвечает на вопросы из списка вопросов, выносимых на зачёт. Сложные вопросы, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем в часы консультаций. Следует помнить, что зубрить материал, т.е. механически запоминать, бесполезно. Лучше потратить дополнительно время на то, чтобы разобраться и понять материал. Итоговая аттестация зависит от результатов промежуточных (тематических и рубежных) этапов самопроверки.

Критерии оценивания знаний по дисциплине «Психология персонала»:

Оценка «отлично» («5» – 87-100 баллов) ставится, когда студент показывает глубокое и всестороннее знание предмета, рекомендованной литературы, аргументировано и логически стройно излагает материал,

свободно применяет теоретические положения при анализе современных событий, процессов и явлений, связывает их с задачами будущей профессиональной деятельности, использует средства наглядности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «хорошо» («4» – 73-86 баллов) ставится, когда студент твердо знает предмет, рекомендованную литературу, аргументировано излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных событий, коренных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «удовлетворительно» («3» – 60-72 балла) ставится, когда студент в основном знает предмет, рекомендованную литературу и умеет применять полученные знания для анализа современных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «неудовлетворительно» («2» – 59 баллов и менее) ставится, когда студент представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии) и (или) не усвоил основного содержания дисциплины.

ГЛОССАРИЙ

Адаптация персонала – процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией, а также изменение поведения работника в соответствии с требованиями среды.

Альтруистическая установка – готовность руководителей и работников оказать искреннюю помощь советом, поддержкой, делом тем из них, кто в этом нуждается.

Аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала работника требованиям выполняемой деятельности.

Активная кадровая политика основывается на постоянном мониторинге кадровой ситуации, на глубоком прогнозе и разработке кадровых программ, которые корректируются в зависимости от конкретных задач.

Доктрина научной организации труда выдвигает на первое место принципы, требующие от персонала развития умений работать в рамках строго заданной технологии и роли. При этом под оценкой персонала можно понимать процесс выявления соответствия работника требованиям рабочего места или должности.

Доктрина контрактации ответственности требует от работников умения трудиться в условиях конкуренции. На первое место выдвигается оценка индивидуальных способностей, потенциала роста, ориентации на достижение результата, гибкости в поведении и мышлении, развитии творческого потенциала и т.д.

Доктрина человеческих отношений требует включенности персонала в общегрупповые ценности и нормы, умения подчинять свои интересы интересам большинства, развития коммуникативных навыков, способности к адаптации в коллективе и т.д.

Доктрина командного менеджмента требует от сотрудника умения работать с коллегами в единой команде над решением нестандартных задач, поскольку сама деятельность настолько сложна, что уже не может быть выполнена силами только одного специалиста.

Инновационный потенциал организации – система показателей, фиксирующих, от чего следует уйти и к чему необходимо прийти, чтобы изменить существующее положение дел в фирме.

Интеллектуальный капитал организации – совокупность мыслительных моделей, позволяющих создавать и реализовывать новые способы деятельности в постоянно изменяющейся среде.

Интеллектуальная компетентность (интеллектуальное лидерство) руководителя - способность создавать условия для нахождения подчиненными лучших вариантов решений задачи и оптимальных вариантов поведения. Это степень умения руководителя заставлять подчиненных сотрудников думать и решать нестандартные задачи.

Кадровая политика – система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Она определяет генеральные направления и основы работы с кадрами.

Кадровая политика – свод правил, руководствуясь которыми организация реализует миссию и цели по работе с персоналом.

Кадровый резерв - группа сотрудников организации, обладающих способностями и потенциалом к управленческой деятельности, сформированная в результате отбора для дальнейшей систематической целевой подготовки.

Кадровые технологии - алгоритмизированные способы достижения результата, которые могут включать в себя разные методик и методы, релевантные конкретной проблемной ситуации. Они создаются для конкретного случая и реализуются через консультационный процесс, носят междисциплинарный характер и обеспечиваются командой специалистов, формируют партнерство в отношениях «консультант-организация», адаптируются к культуре организации и отвечают требованиям практической результативности.

Карьера - общая последовательность этапов развития работника в организации, динамика положения и активности личности в трудовой деятельности.

Коммуникативная компетентность (коммуникативное лидерство) руководителя – способность вести переговоры, устанавливать конструктивные отношения с руководителями, коллегами и подчиненными, способность эффективно устанавливать и поддерживать деловые контакты.

Конвенциалистская установка – готовность руководителей и работников поступать в соответствии с письменными договоренностями.

Конкурс - комплексные испытания, предполагающие формирование конкурирующих отношений между участниками в процессе реализации оценочных процедур.

Комплексная оценка персонала - система диагностических мероприятий, проводимых для анализа кадровой ситуации и выявления ресурсов в развитии организации.

Концепции управления персоналом:

«Управление кадрами» - Эта концепция характеризуется отношением к людям как к одному из факторов производства, и работник подобного рода человеко-машинных систем трактуется как «винтик», а проблема оптимизации функционирования таких технологических процессов решается за счёт использования более эффективных механизмов контроля и вознаграждения.

«Управление персоналом». При доминировании этой концепции в фокусе внимания специалистов в области управления персоналом оказываются люди как потенциальные носители необходимых для организации знаний, умений и навыков. Основным структурным

подразделением по управлению кадрами в организации является служба управления персоналом, на которую возложены функции по приёму и увольнению сотрудников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовке.

«Управление человеческими ресурсами». При доминировании этой концепции персонал является таким же важным ресурсом, как и основной капитал предприятия, и расходы на него рассматриваются как долгосрочные инвестиции. Кадровое планирование переплетается с производственным, осуществляется на весь период жизненного цикла человеческих ресурсов, и сотрудники становятся объектом корпоративной стратегии; внедряется групповая организация труда и осуществляется формирование корпоративной культуры этой концепции. При мотивации к труду сочетаются экономические и морально-психологические стимулы. Кадровые подразделения решают организационные и аналитические вопросы, а также оказывают поддержку линейным руководителям.

Клиническая (медицинская) психология — раздел психологии (на стыке с психиатрией), изучающий психические явления с точки зрения их взаимосвязи с болезнями. Сфера клинической психологии включает в себя диагностику психического здоровья, организацию и проведение научных исследований для понимания психофизиологических проблем и разработку, проведение и оценку психологической коррекции (психотерапия).

Лояльность - установки и поведение, заключающиеся в соблюдении существующих правил, норм, предписаний, а так же выполнении своих обязанностей по отношению к другим даже при несогласии с ними.

Методики – отдельные способы выполнения стандартизированных оценочных задач, к которым могут быть отнесены, например, конкретные опросники для изучения особенностей стиля руководства, корпоративной культуры, климата подразделения, функционально-ролевой структуры коллектива и т.д.

Методы – способы сбора информации при оценке персонала, к которым можно отнести экспертную оценку, наблюдение, интервью и т.д.

Моральный капитал организации – это готовность сотрудников следовать этическим, поведенческим и деловым стандартам в своей повседневной жизни и профессиональной деятельности.

Мотивация персонала – комплекс мероприятий, активизирующих процесс побуждения работников к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Моральный климат определяется моральными принципами и ценностями, принятыми в данном коллективе.

Наблюдение - специально организованная прямая регистрация событий и поведенческих проявлений наблюдаемых (оцениваемых) людей, опирающееся на функции органов чувств человека.

Новаторская установка – готовность руководителей и работников поделиться новыми идеями, апробировать их, разработать программу совместных действий по их внедрению.

Обучение и развитие персонала – процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека.

Общая психология - наука о порождении, развитии и функционировании многомерного мира психических явлений, обеспечивающих регуляцию поведения человека и животных в ходе эволюции жизни на нашей планете.

Отбор и подбор персонала – процесс изучения психологических и профессиональных качеств кандидата с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей, а также выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и самого работника.

Оценка – суждение о степени развитости какого-либо качества у конкретного работника, о результатах его деятельности, выраженное в числовой (количественной) или описательной (качественной) форме.

Оценивание – процесс получения оценки, включающий подготовку к оценке, выбор предмета, объекта и субъекта оценка, а также способов получения, интерпретации и использования полученных данных.

Оценка персонала - «сквозной» вид кадровой работы для получения необходимой информации о сотрудниках организации при разработке кадровых программ; кадровые мероприятия, призванные оценить потенциал личности и коллектива, а также выявить условия, при которых этот потенциал будет реализовываться в максимальной степени.

Оценка труда – мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства.

Оценка потребности в персонале - процесс определения качественных и количественных характеристик требуемого персонала.

Организационная компетентность (организационное лидерство) руководителя - базируется на готовности и способности руководителя создавать необходимые условия для эффективной работы коллектива и отдельных работников (в том числе понимаемые как результат реализации управленческих функций: постановка задач, контроль и т.д.).

Организационно - кадровый аудит – оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

Пассивная кадровая политика характеризуется отсутствием прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом и предполагает работу в режиме экстренного реагирования на возникающие проблемы.

Планирование карьеры – ряд мероприятий, призванных осуществить продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий в рамках отдельной организации.

Повышение квалификации – совершенствовании профессиональных знаний, навыков и умений с целью повышения эффективности трудовой деятельности.

Прагматическая установка – готовность руководителей и работников вступать в различные контакты между собой ради достижения обоюдной выгоды в решении взаимно значимых деловых проблем по принципу «ты – мне, я – тебе».

Предмет оценки – параметры, критерии и т.д., описывающие различные аспекты деятельности и поведения оцениваемых работников.

Превентивная кадровая политика основывается на формировании обоснованных прогнозов в области персонала, имеет развернутую систему мониторинга состояния человеческих ресурсов, но при этом характеризуется недостатком средств для изменения ситуации.

Проблемно – целевые группы – временно созданные из специалистов разных профилей и уровней для решения проблем, возникающих на «стыках» между профессиональными группами, функциональными подразделениями и производственными структурами.

Программно - целевые группы – создаются как долгосрочные формирования из опытных руководителей и специалистов, которые обеспечивают внедрение комплексных программ развития бизнес - организаций.

Проектно–целевые группы – созданные из различных по профилю специалистов организации для открытия нового бизнес - направления или отработки нового технического изделия.

Процедуры оценки - совокупность приемов, обеспечивающих процессы сбора и анализа данных, проведение расчета и оформление результатов оценки.

Процедура «Групповая дискуссия» - упражнения, в которых перед группой ставится задача проанализировать проблемную ситуацию, обсудить варианты её развития и принять совместное решение.

Процедура «Мозговой штурм» - техника коллективной работы в ситуации отсутствия очевидных решений и необходимости поиска различных подходов к решению.

Психологический климат характеризует неофициальные отношения, которые складываются между работниками (симпатия, антипатия); психологические механизмы взаимодействия между людьми; систему взаимных требований, общее настроение, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

Психология развития (Возрастная психология) — отрасль психологии, изучающая психологические изменения человека по мере взросления. Она состоит из трех подотраслей: геронтопсихологии, детской психологии, пре- и перинатальной психологии. Исследует психику и человеческий организм во все возрастные периоды и на всех стадиях, принимая во внимание биологические, антропологические, социологические и психологические факторы, влияющие на его развитие.

Реактивная кадровая политика основана на постоянном мониторинге состояния и мотивации персонала к высокопродуктивному труду; выявляются кризисные проявления и их причины. Вместе с тем все осуществляемые мероприятия ориентированы лишь на оперативное реагирование и локализацию возникающих проблем.

Ригористическая установка – готовность руководителей и работников поступать в соответствии с требованиями, которые являются для них обязательными.

Социальный капитал организации – качество социальных связей, которое существует во взаимоотношениях между людьми и группами, создающее атмосферу доверия и облегчающее совместную деятельность.

Социальный климат определяется осознанием сотрудниками общих целей и задач организации.

Социальная психология — раздел психологии, изучающий поведение человека в обществе (социуме). Это раздел психологии, занимающийся изучением закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик самих групп.

Социально - психологический климат — качественная сторона межличностных отношений в организации, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и развитию личности в группе. СПК отражает характер взаимоотношений между сотрудниками, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами.

Стажировка – форма обучения, в процессе которого закрепляются на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки.

Субъект оценки – руководители, специалисты, эксперты, т.е. те, кто оценивает.

Технологии оценки – регламентированный (описанный и утвержденный) способ достижения результата при реализации программы оценки персонала, который включает в себя различные и взаимодополняющие методики и методы оценки, адекватные целям оценки и организационной ситуации в подразделении.

Технология «Обучение действием» - метод эффективного решения комплексных организационных проблем, направленный на внедрение изменений, оптимизацию деятельности, обучение сотрудников и повышение качества управления сложными процессами в компании.

Тип совместной деятельности - способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем.

Управление конфликтами – процесс работы с противоположно направленными тенденциями в психике отдельного человека, во

взаимоотношениях отдельных людей и их формальных и неформальных объединениях, обусловленных различием взглядов, позиций и интересов.

Управление персоналом – самостоятельный вид деятельности специалистов – менеджеров, главной целью которых является повышение отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики отбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала.

Управление персоналом – непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а следовательно, высоких конечных результатов.

Управление персоналом – комплекс управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, обеспечивающих соответствие количественных и качественных характеристик персонала и направленности его трудового поведения целям и задачам организации.

Функциональная установка – готовность руководителей и работников вступать в необходимые для дела рабочие контакты для совместного решения возникающих проблем.

Центр Оценки персонала (Assessment Center) – наиболее точный и эффективный инструмент оценки деловых качеств и потенциала работников.

Человеческий капитал организации - совокупность интеллектуального капитала, морального и социального капиталов, определяющий степень готовности организации к изменениям.

Эмоциональная компетентность (эмоциональное лидерство) руководителя - способность руководителя создать и сплотить коллектив, личная привлекательность (харизма), его авторитетность и влияние для подчиненных, способность повести за собой и выступить в роли наставника.

Экспертная оценка - специально организованная процедура сбора информации о способах и средствах действий человека и особенностях взаимодействия людей в группе в ситуации моделируемой коллективной деятельности.

3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины

3.2.

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования (бакалавр иат, магистратура) Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов	
Психология персонала	Основная образовательная программа 37.03.01 Психология, Направленность (профиль) образовательной программы: «Социальная психология»	3	
Смежные дисциплины по учебному плану			
«Социальная психология», Психология труда, Организационная психология, Основы психологического консультирования			
Психология управления,			
БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 1 Теоретические основы психологии персонала			
Текущая работа	Форма работы	Количество баллов 10%	
		Min	max
	Работа на семинаре	2	4
Промежуточный рейтинг-контроль	Выполнение самостоятельной работы по теме раздела по одной из выбранных тем	3	6
Итого:		5	10
БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 2 Психологические характеристики персонала			
Текущая работа	Форма работы	Количество баллов 35%	
		min	Max
	Работа на семинарах	2	3
	Составление мотивационного профиля сотрудника	3	7
	Составление каталога методик выявления психологических типов сотрудников	3	5
	Анализ мотивационной среды компании по итогам анкетирования	2	4
	Анализ особенностей коммуникативного поведения (кейс)	4	5
Промежуточный рейтинг-контроль	Самодиагностика и анализ полученных данных	3	5
	Решение кейсов	5	6

Итого:		22	35
БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 3. Основы психологии управления персоналом			
Промежуточный рейтинг-контроль	Форма работы	Количество баллов 25%	
		Min	max
	Работа на практических занятиях	2	4
	Письменное решение кейса «Теучка персонала»	3	7
	Составление профиля компетенций современного руководителя	6	8
	Эссе по фильму Хозяин морей	4	6
Итого:		15	25
БАЗОВЫЙ РАЗДЕЛ № 4. Организационная культура			
	Форма работы*	Количество баллов 20%	
		Min	max
Текущая работа	Работа на семинарском занятии	1	2
	Письменная характеристика принципов психологического сопровождения изменений в организации	3	4
	Решение кейсов	5	8
Промежуточный рейтинг-контроль	Сравнительная таблица корпоративных культур	3	6
Итого		12	20
Итоговый РАЗДЕЛ			
Содержание	Форма работы	Количество баллов 10%	
		min	max
Тест	Ответы на вопросы темы	2	4
Экзамен	Ответы на вопросы, билетная форма	4	6
	Итого:	6	10

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки: <i>Общее количество набранных баллов*</i>	<i>Академическая оценка</i>
60 – 72	3 (удовлетворительно)
73 – 86	4 (хорошо)
87 – 100	5 (отлично)

3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «04» мая 2022 г.
Заведующий кафедрой
Дубовик



ОДОБРЕНО

на заседании учебно-методического совета
ИППО протокол № 5 от «11» мая 2022 г.
председатель НМСН(С) ИППО Т.А.
Шкерина



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по
дисциплине

«Психология персонала»

37.03.01. Психология

Направленность (Профиль) образовательной программы:

«Социальная психология»

квалификация (степень) выпускника: бакалавр
по заочной форме обучения

Составитель: Горнякова М.В., к.психол.н., доцент

Экспертное заключение

на фонд оценочных средств (для проведения текущего контроля
успеваемости и промежуточной аттестации)

по дисциплине **«Психология персонала»**

направление подготовки **37.03.01 Психология**

направленность (профиль) образовательной программы

Социальная психология

Степень (квалификация) **Бакалавр**

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся соответствует требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и профессиональному стандарту Психолог в социальной сфере.

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы Социальная психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной направленности (профиля) образовательной программы.

Директор
МБУ «КЦСОН Кировского района»




Л.М. Сафонова

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. Целью создания ФОС дисциплины «Психология персонала» является установление соответствия учебных достижений обучающихся запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

1.2. ФОС по дисциплине решает следующие задачи:

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

1. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавр);

2. Образовательной программы высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, профиль «Социальная психология»;

3. Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки кадров научно-педагогических кадров в аспирантуре) в федеральном государственном бюджетном

образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины: «Психология персонала».

ПК-13 – Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
ПК -13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Организационная психология, Психология труда, психологическая помощь персоналу организации. Психологическое сопровождение процесса адаптации, психология здоровья. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. Саморазвитие и самопознание. Тренинг личностного роста. Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	Текущий контроль	4	Работа на семинарах
			2	Письменные и практические задания.
			3	Решение кейсов
		Промежуточный контроль	1	Эссе по фильму
			5	Тестирование
			6	Экзамен

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология персонала»

3.1. Фонды оценочных средств включают: экзамен. итоговый тест по дисциплине.

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство экзамен.

Критерии оценивания по оценочному средству 6 экзамен

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Отлично	(73-86 баллов) Хорошо	(60-72 балла) * Удовлетворительно
ПК – 13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся на высоком уровне демонстрирует способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся имеет базовый уровень знаний и навыков в области осуществления работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся на удовлетворительном уровне демонстрирует способность осуществлению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована.

3.2.2 Критерии оценивания по оценочному средству 5 – итоговый тест

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Отлично	(73-86 баллов) Хорошо	(60-72 балла) Удовлетворительно
ПК – 13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся обладает полными знаниями основных понятий и закономерностей в области психологии персонала; имеет системные представления о работе с персоналом организации. Выполнил не менее 86% заданий	Обучающийся обладает достаточными знаниями в области психологии персонала. Имеет комплексные представления о работе с персоналом организации. Выполнил не менее 70%	Обучающийся обладает знаниями основных понятий в области психологии персонала. Имеет отрывочные представления о работе с персоналом организации. Выполнил не менее 69% заданий

Менее 60 баллов – компетенция не сформирована

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

4.1. Фонды оценочных средств включают: тематическое эссе, выполнение письменных, учебно-исследовательских заданий, решение кейсов, работу на семинарах.

4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 1- «Тематическое эссе»

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(86-100 баллов) Отлично	(71-85 баллов) Хорошо	(57-70 баллов) удовлетворительно
ПК – 13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся понимает важность применения психологических знаний в сфере работы с персоналом организации. Грамотно обосновывает поведение и поступки людей, способен оценить уровень развития компетенций героя. Умеет выделить сильные стороны, качества и области работы по наращиванию эффективности деятельности	Обучающийся понимает важность применения психологических знаний в сфере работы с персоналом организации. Может объяснить поведение и поступки людей с позиции психологических закономерностей. Умеет определить особенности развития личностных и профессиональных качеств	Обучающийся понимает важность применения психологических знаний в сфере работы с персоналом организации. Может констатировать фактологию поведения людей в организации, способен выделить отдельные характеристики в соотнесении с профессиональной деятельностью
Критерии оценивания		Количество баллов (вклад в рейтинг)	
Стиль изложения		1	
аргументированность		3	
новизна		2	
Максимальный балл		6	

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 2 «Письменные и учебно-исследовательские задания по разделам дисциплины»:

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.	5
Способен применять знания по профессии в мини-исследовании, проектной деятельности.	9
Способен проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте социально-психологических знаний.	7
Способен выполнять рефлексию собственного процесса обучения по дисциплине	7
Владеет письменной коммуникацией (грамотность,	7

стиль, логика изложения).	
Обладает личностными компетенциями (ответственность, организованность).	9
Максимальный балл	44

4.2.3. Критерии по оценочному средству 3 – решение кейсов

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Способен анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.	4
Способен применять психологические знания в решение прикладных задач.	8
Способен проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте социально-психологических знаний работы с персоналом	6
Владеет письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения).	8
Максимальный балл	26

4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 4 «Работа на семинарах»:

Критерии оценивания	Количество баллов (Вклад в рейтинг)
Умеет вести научную дискуссию, принимает активное участие в обсуждении докладов	3
Способен логично, доступно и лаконично излагать материал. Выделяет главную мысль и проблемные вопросы темы	2
Аргументировано и обоснованно представляет основные положения изучаемого вопроса, выражает собственное мнение относительно практических аспектов изучаемой темы	4
Применяет информационные технологии с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читаемость текста, четкость представленных данных).	2
Умеет конструктивно и эффективно работать в команде	2
Максимальный балл	13

5. Оценочные средства (контрольно-измерительные материалы)

5.1. Оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология персонала».

5.1.1. Итоговый тест (оценочное средство 5)

1. Мотивация (в организационном управлении) – это...

А) процесс воздействия на человека для побуждения его к действиям, направленным на достижение определенных целей.

- Б) процесс создания побуждения к достижению корпоративных целей. Завершается такой процесс формулировкой и внедрением определенной организационной системы
- В) приведение в состояние, обеспечивающее успешное выполнение какой-либо задачи ресурсов, средств, внутренних резервов.

2. Подбор персонала – это...

- А) системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма и отбора кадров
- Б) массовый прием на работу
- В) деятельность специальных организаций или должностных лиц по найму на работу, а также для несения службы

3. Адаптация персонала – это...

- А) ознакомление человека с новой работой. В целом этот процесс, необходимый любому сотруднику при перемещении внутри организации
- Б) определение наиболее существенных характеристик должности, а также содержания работы по данной должности на основе упорядочения и оценки информации, связанной с работой или работником.
- В) процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности, включением в систему неформальных связей.

4. Должность – это ...

- А) пространственная зона трудовой деятельности, оснащенная необходимыми средствами, определенная на основании трудовых и др. норм
- Б) свободное место (в организации, учебном заведении)
- В) служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью.

5. Карьера – это ...

- А) моральное качество человека, который подчиняет всю свою профессиональную и общественную деятельность достижению цели продвижения по службе
- Б) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения
- В) активизирование у объекта внутреннего побуждения к выполнению каких-либо действий с целью профессионального роста

6. Деловые качества персонала – это ...

- А) личностные особенности сотрудников (способности, мотивационные стремления, психические свойства), отражающие их готовность выполнять определенную работу
- Б) нормативно закрепленный круг действий, возложенных на орган управления или работника и безусловный для исполнения ими
- В) степень профессиональной подготовленности к выполнению какого-либо вида работы

7. Команда – это ...

- А) соц. организация, для которой характерно совместная социально значимая деятельность, группа совместно работающих лиц
- Б) трудовой коллектив с высоким уровнем сплоченности, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации
- В) структурно упорядоченное и взаимообусловленное объединение индивидов и групп, которые функционируют, руководствуясь общей целью и интересами и подчиняясь определенным программным планам

8. Маркетинг персонала – это ...

- А) совокупность организационно-экон. мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации
- Б) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале, определенная философия и стратегия управления человеческими ресурсами
- В) это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их

9. Компетенция – это

- А) это количество потребностей и благ, значимых для индивида и удовлетворяемых им посредством собственной трудовой деятельности
- Б) степень профессиональной подготовленности к выполнению какого-либо вида работы
- В) единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью

10. Наставничество – это ...

- А) приведение в состояние, обеспечивающее успешное выполнение какой-либо задачи ресурсов, средств, внутренних резервов
- Б) одна из наиболее эффективных форм распространения передового опыта, суть которой заключается в шефстве передовиков производства над менее опытными и неквалифицированными работниками, особенно рабочей молодежью.
- В) передача и закрепление интереса к работе, накопление трудового опыта, налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации

11. Комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их – это...

- А) мотивировка
- Б) система мотивации
- В) система поощрения

12. Наделение человека свойствами, вызывающими преклонение перед ним и безоговорочную веру в его возможности; тип власти, основанный на силе личных качеств и стиля руководителя – это ...

- А) Характер
- Б) Харизма
- В) Личностная сила

13. Вид занятий в рамках одной профессии; более узкая классификация рода трудовой деятельности, требующая конкретных знаний, умения и навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение профессиональных задач – это ...

- А) Должность
- Б) Вакансия
- В) Специальность

14. Процедура определения квалификации, деловых знаний, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия (несоответствия занимаемой должности) – это

- А) Анализ должности
- Б) Подбор персонала
- В) Аттестация

15. Юридическое лицо (предприятие, учреждение, организация), независимо от формы собственности, или физ. лицо, нанявшее на работу хотя бы одного наемного работника. Р. является одной из сторон при заключении трудового договора (контракта) с наемным работником

- А) Работодатель
- Б) Организация
- В) Руководитель

16. Передача части прав и обязанностей из сферы деятельности руководителя подчиненному, который принимает на себя ответственность за них

- А) Наставничество
- Б) Делегирование
- В) Управление

17. Самоменеджмент – это ...

- А) последовательное и целенаправленное использование руководителем (специалистом и т.д.) испытанных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей
- Б) процесс деловой оценки сотрудником своей собственной профессиональной деятельности; сотрудник выступает оценщиком по отношению к самому себе в рамках общей схемы оценки персонала организации
- В) то, что позволяет сопоставить мнение коллектива с собственной оценкой результативности труда и получить дополнительную информацию о направлениях саморазвития

18. Взаимодействие личности и социальной среды, процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив, что приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы – это ...

- А) Мобилизация
- Б) Социальная адаптация
- В) Дисциплина

19. Прекращение трудового договора между администрацией-работодателем и сотрудником; может произойти по инициативе работника, по истечении срока контракта, по соглашению сторон, по инициативе администрации, в связи с выходом сотрудника на пенсию, по требованию профсоюзного органа, при вступлении в законную силу приговора суда – это ...

- А) Расторжение договора
- Б) Вербовка
- В) Увольнение

20. Количество потребностей и благ, значимых для индивида и удовлетворяемых им посредством собственной трудовой деятельности – это ...

- А) Богатство мотивации
- Б) Профессиональное интервью
- В) Система мотивации

21. Организационно-распорядительный документ, содержащий перечень наименований должностей постоянных сотрудников с указанием количества одноименных должностей и размеров должностных окладов. Штатное расписание утверждается собственником предприятия, руководителем или вышестоящим органом – это ...

- А) Штатное расписание
- Б) Должностная инструкция
- В) Трудовой договор

22. Степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы – это...

- А) Специализация
- Б) Компетентность
- В) Квалификация

23. Лояльность персонала – это ...

- А) характеристика персонала, определяющая уровень профессиональной подготовки сотрудника в рамках деятельности Компании
- Б) характеристика персонала, определяющая его приверженность организации, одобрение ее целей, средств и способов их достижения, открытость своих трудовых мотивов для организации
- В) качество, необходимое сотрудникам для успешного достижения стратегических целей Компании

24. Культура организации – это ...

- А) централизованно устанавливаемая структура персонала, напр. инвалидов, молодых специалистов, подлежащих приему в организацию в обязательном порядке, а также подлежащих увольнению, досрочному уходу на пенсию и т.д.
- Б) свод наиболее важных положений деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегией развития и находящихся выражение в совокупности социальных норм и ценностей, разделяемых большинством работников
- В) негласные правила поведения и взаимодействия внутри коллектива, традиции, установки

25. Группа работников:

- потенциально способных к руководящей деятельности;
 - отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга;
 - подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку – это...
- А) Актив
 - Б) Инициативная группа
 - В) Кадровый резерв

26. Способность персонала к изменению своего положения в системе занятости внутри организации – это ...

- А) Лояльность
- Б) Мобильность
- В) Инициативность

27. Социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнить. Безработица обусловлена превышением количества людей, желающих найти работу, над количеством имеющихся рабочих мест, соответствующих профилю и квалификации претендентов на эти места – это...

- А) Кризис
- Б) Увольнение
- В) Безработица

2

8. Администрация – это ...

- А) основной (штатный) состав квалифицированных работников организаций, гос. учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций
- Б) круг лиц, уполномоченных осуществлять оперативное управление, выступать в качестве юридического лица, официально представлять предприятие
- В) органы, подразделения и службы, наделенные правами координации деятельности подразделений.

29. Документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность – это...

- А) Должностная инструкция
- Б) Трудовой договор

В) Должностной профиль

30. Вознаграждение в денежной или натуральной форме, основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы – это ...

- А) Премия
- Б) Компенсация
- В) заработная плата

31. Гигиенические факторы мотивации – это ...

- А) рабочая среда, вознаграждение, чувство безопасности
- Б) личностное развитие, чувство причастности, интерес
- В) деньги, перспективы, рост

32. Техника обучения, использующая описание реальных экономических и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них – это

- А) Тест
- Б) Тренинг
- В) Кейс-метод

33. Ознакомление человека с новой работой. В целом это мероприятия, проводимые руководством или по его поручению, с целью ознакомления нового сотрудника с организацией, вопросами соц. благосостояния и безопасности, общими условиями труда и деятельностью подразделения, где ему предстоит работать – это .

- А) адаптация персонала
- Б) введение в должность
- В) Мобилизация

34. Трудовой договор – это ...

- А) основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения . и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ
- Б) Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка
- В) Документ, регулирующий отношения руководителя и подчиненного, где нормативно закреплён круг действий, возложенных на орган управления или работника и безусловный для исполнения ими

35. Неспецифическая (общая) реакция напряжения человека и любого другого живого организма на любое оказываемое на него сильное воздействие. Различают антропогенный, нервно-психический, тепловой, световой и другие формы – это...

- А) Шок

- Б) Боль
- В) Стресс

36. Менеджмент – это...

- А) Мероприятия, по планированию организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника
- Б) Последовательное и целенаправленное использование испытанных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей
- В) Совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления производством и производственным персоналом с использованием достижений науки управления

37. Направление деловой оценки персонала организации по уровню эффективности выполнения работы оцениваемым сотрудником – это ...

- А) Ассесмент
- Б) Оценка результативности труда
- В) Аутплейсмент

38. Состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности – это...

- А) Мотив
- Б) Желание
- В) Потребность

39. Специалист, осуществляющий весь цикл работ с персоналом: от изучения рынка труда и найма персонала до ухода на пенсию и увольнения – это ...

- А) управленец
- Б) кадровик
- В) менеджер по персоналу

40. Значимость, привлекательность, приписываемые в общественном сознании различным сторонам деятельности людей – это ...

- А) социальный престиж
- Б) ценность
- В) статус

41. Заработная плата – это ...

- А) Цена предметов потребления, услуг, налогов, и других платежей, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы
- Б) форма денежного вознаграждения работника за труд
- В) связь между процессом и результатом труда

42. Аффилиация – это ...

- А) состояние напряжения и подъема внутренних сил

- Б) стремление человека быть в обществе других людей
- В) психотерапевтический метод лечения

43. Обучаемость – это ...

- А) расхождение в уровне трудностей решаемых задач с помощью известных алгоритмов и за счет поиска новых способов
- Б) форма деятельности в условных ситуациях, приводящая к новым знаниям
- В) индивидуальные показатели скорости и качества усвоения человеком знаний, умений и навыков

44. Способность личности производить общественно значимые преобразования в мире, подниматься над уровнем требования ситуации, ставить цели, достигать их -

- А) активность (активная жизненная позиция)
- Б) инициативность
- В) индивидуальность

45. Консультант – это...

- А) специалист, осуществляющий профессиональный контроль и непосредственное руководство деятельностью другого специалиста (специалистов)
- Б) специалист в какой-либо области, работающий в государственном или другом учреждении в качестве лица, дающего советы (часто временно приглашенный в организацию)
- В) лицо, работающее вместе с кем-нибудь, служащий, коллега, помощник

46. Соотношение между поведением человека и причинами, которые обуславливают это поведение; совокупность психологических явлений, в которых отражается наличие в человеческой психике определенной готовности, направляющей к достижению цели – это..

- А) побуждение
- Б) Мотивирование
- В) мотивация

47. Набор ключевых компетенций, необходимых сотрудникам для успешного достижения стратегических целей Компании – это ...

- А) Система мотивации
- Б) модель компетенций
- В) должностной профиль

48. Социальная организация, для которой характерна совместная социально значимая деятельность, где люди взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый оказывает влияние на другого, и одновременно находится под его влиянием – это –

- А) коллектив
- Б) команда
- В) рабочая группа

49. Укажите ученого, который описал основные факторы мотивации (гигиенические,):

- А) Маслоу
- Б) Герцберг
- В) Деминг

50. Занятость – это ...

- А) отсутствие свободного времени при выполнении той или иной деятельности работником организации
- Б) категория, выражающая одну из сторон производственных отношений, связанную с включением работника в конкретную кооперацию на определенном рабочем месте
- В) состояние личности, выражающееся в увлеченности процессом выполнения того или иного рода деятельности

51. Документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность – это ..

- А) трудовой договор
- Б) должностной профиль
- В) должностная инструкция

52. Пространственная зона трудовой деятельности, оснащенная необходимыми средствами, определенная на основании трудовых и других норм, закрепленная за одним или несколькими работниками для выполнения определенных производственных работ –

- А) рабочее место
- Б) Организованное пространство
- В) Офис

53. Основными моментами здесь являются: приобретение и закрепление интереса к работе, накопление трудового опыта, налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации –

- А) вхождение в должность
- Б) адаптация персонала
- В) прием на работу

54. HR – менеджер – это ...

- А) специалист по обучению и развитию персонала в Компании
- Б) специалист по ведению документации по движению кадров в Компании
- В) специалист в области управления персоналом, в организационном, управленческом и правовом, учетно-документационном, психологическом, социологическом аспектах

55. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей – это ...

- А) заработная плата
- Б) льготы
- В) компенсации

56. Управление деловой карьерой – это ...

- А) один из принципов организации личного труда руководителя, который заключается в необходимости использования рациональных приемов планирования и распределения рабочего времени
- Б) мероприятия, проводимые кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста сотрудника
- В) поступательное движение личности вверх в какой-либо сфере деятельности, продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение славы и обогащения

57. Система правовых норм, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно с ними связанные отношения (одна из отраслей права) –

- А) трудовое законодательство
- Б) трудовое право
- В) трудовое соглашение

58. Характер – это ...

- А) структура стойких, сравнительно постоянных психических свойств и черт личности, определяющих особенности ее отношений и поведения
- Б) личностные особенности сотрудников, отражающие их готовность или неготовность выполнять определенную работу
- В) выдающиеся свойства и характеристики личности, отличающие данного человека от других

59. Управленческий аппарат – это ...

- А) органы, подразделения и службы, наделенные правами координации деятельности подразделений, официально представлять предприятие
- Б) группа работников, потенциально способных к управленческой деятельности
- В) круг лиц, уполномоченных осуществлять оперативное руководство

60. Форма трудового поведения работников, определяемая как сложившимися в обществе нормами права и морали, так и условиям и распорядком труда в данной организации -

- А) Должностной профиль
- Б) Трудовая дисциплина
- В) корпоративная культура

62. Особая функция службы персонала по управлению человеческими ресурсами, направленная на определение и покрытие потребности в персонале -

- А) Контроль служебного роста сотрудников
- Б) Маркетинг персонала
- В) Подбор персонала

63. Комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их –

- А) поощрение
- Б) система мотивации

В) взыскание

64. Основной (штатный) состав квалифицированных работников организаций, гос. учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Основные характеристики - их численность, состав, структура (профессиональная, квалификационная, должностная, половозрастная) – это ...

А) должности

Б) трудовые места

В) кадры

65. Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка – это ...

А) трудовое право

Б) наставничество

В) трудовой договор

66. Последовательное и целенаправленное использование испытанных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей –

А) самоменеджмент

Б) саморазвитие

В) самооценка

67. Процесс, в котором вырабатываются взаимоприемлемые позиции сторон – это ...

А) Совещание

Б) планерка

В) переговоры

68. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей – это ...

А) коллективный договор

Б) трудовое соглашение

В) должностные обязательства

69. Соответствие содержания труда потребностям человека, возможности повышения квалификации, карьерные возможности – это ...

А) физиологические потребности человека

Б) факторы мотивации по самореализации

В) мотивы достижения

70. Если человек слишком ориентирован на признание, то наиболее эффективным будет мотивировать его через ...

А) денежное вознаграждение

- Б) профессиональный и личностный рост
- В) оказание внимания, почета

71. Контроль, осуществляемый по временным периодам в рамках дисциплинирования работников или осуществления наставничества – это вид контроля

- А) итоговый
- Б) предварительный
- В) периодический

72. Такого сотрудника мотивирует обучение, повышение квалификации, экспертное влияние руководителя –

- А) ориентирован на результат
- Б) ориентирован на четкую цель
- В) ориентирован на профессиональное развитие

73. Руководящие указания или свод правил, акт управления, содержащий нормы и правила,

регулирующие порядок и условия осуществления какой-л. деятельности, а также нормы, определяющие порядок и условия реализации нормативных актов, изданных данным или вышестоящим органом – это ...

- А) предписание
- Б) требование
- В) инструкция

74. Преподаватель-консультант, наставник, куратор ученика, помогающий ему в организации своего образования –

- А) тьютор
- Б) тренер
- В) педагог

75. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника – это ...

- А) среда обитания
- Б) условия труда
- В) социальная среда

76. Добровольное объединение физических лиц, занимающихся одним видом деятельности или сходными видами деятельности, связанных общими социальными, трудовыми и профессиональными интересами. Создаются по профессиональному либо по отраслевому принципу – это ...

- А) профессиональный союз
- Б) клуб по интересам
- В) профессиональное сообщество

77. Столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия людей, либо преследующих взаимоисключающие или недостижимые

одновременно обеими сторонами цели, либо стремящихся реализовать в своих взаимоотношениях несовместимые ценности и нормы – это

- А) переговоры
- Б) конфликт
- В) дискуссия

78. Самостоятельный хозяйствующий субъект, который выпускает и (или) реализует продукцию либо оказывает услуги, представляет собой неделимое юридическое лицо и выступает, как правило, в качестве коллективного хозяйствующего субъекта - трудового коллектива – это ...

- А) предприятие
- Б) коллектив
- В) Фабрика

79. Черта характера, отчетливо проявляющаяся на "установочном" и поведенческом уровне и как готовность, и как реализация этой готовности взять на себя груз принятия решения – это ...

- А) лояльность
- Б) активность
- В) ответственность

80. Система управления, основанная на вертикальной иерархии и призванная выполнять поставленные перед нею задачи наиболее эффективным способом, часто может использоваться в негативном смысле для обозначения неэффективной, чрезмерно формализованной системы управления – это ...

- А) авторитарность
- Б) бюрократия
- В) формализм

81. Уровень творческой одаренности, способности к творчеству, составляющий относительно устойчивую характеристику личности – это ...

- А) инициативность
- Б) креативность
- В) мобильность

82. Подготовка кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности – это ...

- А) Повышение квалификации
- Б) переподготовка
- В) переобучение

83. Вид управленческой деятельности, связанный:

- с определением целей управляемой системы;
- с поиском наиболее эффективных методов и средств, необходимых для достижения этих целей;

- с формулированием системы показателей, определяющих ход работ по достижению поставленных целей

- А) стратегия
- Б) планирование
- В) структурирование

84. Совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных:

- на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;
- на создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка

- А) кадровая политика
- Б) стратегия развития
- В) делопроизводство

85. Лицо, выполняющее разовую работу для предприятия или учреждения без зачисления в постоянный штатный состав – это ...

- А) фрилансер
- Б) внештатный сотрудник
- В) консультант

86. Процедура перемещения работника, уже работающего в трудовом коллективе, на более высокую должность в случае соответствия его квалификации, уровня знаний, практических навыков и деловых качеств требованиям, предъявляемым к кандидатам на вакантную должность – это ...

- А) выдвижение кадров
- Б) обновление кадров
- В) кадровые перестановки

87. Форма обеспечения конкурентоспособности персонала, проявляющаяся в универсализации работника, освоении им нескольких специальностей и производственных операций, облегчающих перераспределение персонала в рамках одной организации и в масштабе региона – это ...

- А) Диверсификация персонала
- Б) обучение персонала
- В) повышение квалификации

88. Установление соответствия качественных характеристик персонала требованиям отечественных и/или международных стандартов – это ...

- А) аккредитация
- Б) аттестация
- В) сертификация

89. Идеальная цель, достижение которой связано с определенными трудностями и целым рядом будущих действий, определяет желаемый уровень самооценки личности –

- А) уровень мотивации

- В) уровень притязаний
- Г) уровень мечтаний

90. Консультации подпадающих под увольнение сотрудников, проводимые (внешними) консультантами. При этом преследуются две цели: помощь увольняемому сотруднику и облегчение начальнику процесса увольнения –

- А) сопровождение
- Б) аудит
- В) аутплесмент

91. Совокупность предметов труда, предназначенных для использования в процессе производства общественного продукта: сырье, материалы, топливо, энергия, полуфабрикаты, детали и т.д. – это ...

- А) условия труда
- Б) природные ресурсы
- В) Материальные ресурсы

92. Показатели, используемые для оценки и контроля деятельности предприятия – это ..

- А) Учетные показатели
- Б) Показатели эффективности
- В) Контрольные показатели

93. Число принятых или выбывших работников за отчетный период – это ...

- А) Движение персонала
- Б) оборот персонала
- В) текучесть кадров

94. Процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности. Проводится с целью рациональной расстановки кадров и их эффективного использования – это...

- А) ассесмент
- Б) экзамен
- В) аттестация

95. Часть процесса деловой оценки персонала; общение руководителя с подчиненным, во время которого формируются решения или осуществляются действия, направленные на достижение целей деловой оценки персонала – это ...

- А) профессиональное интервью
- Б) анкетирование
- В) оценочная беседа

96. Единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью –

- А) компетенция
- Б) квалификация

В) специализация

97. Функциональное подразделение организации, в задачи которого входят:

- организация и учебно-методическое руководство производственным обучением персонала;

- переподготовка и повышение квалификации руководителей, специалистов и других служащих – это

А) отдел маркетинга

Б) отдел кадров

В) отдел обучения

98. Синекура – это ...

А) должность руководителя

Б) хорошо оплачиваемая должность, не требующая особого труда

В) место для курения в офисе

99. Организационно-распорядительный документ, содержащий перечень наименований должностей постоянных сотрудников с указанием количества одноименных должностей и размеров должностных окладов, утверждается собственником предприятия, руководителем или вышестоящим органом – это ...

А) кадровая квота

Б) должностной профиль

В) штатное расписание

100. Совокупность документов, содержащих сведения о работнике и его трудовой деятельности, оформляется после издания приказа о приеме на работу – это ...

А) личное дело

Б) портфолио

В) презентация

101. Методы управления персоналом, использующие осознанную необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, культура трудовой деятельности и другие мотивы – это ...

А) материальные

Б) административные

В) социально-психологические

102. Способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью –

А) стимулирование труда

Б) мотивирование

В) побуждение персонала

103. Совокупность форм, отражающих наличие и движение трудовых ресурсов –

А) Коммерческая документация

Б) Кадровая документация

В) Отчетная документация

104. Определение целей и планирование; организация исполнения, координация и стимулирование деятельности исполнителей; учет и контроль исполнения – это ...

А) Функции контроля

Б) функции управления

В) Функции администрирования

105. Анализ состояния системы и определение ее возможностей; определение цели системы и способов ее достижения; доведение планов до всех (ответственных) исполнителей; выбор методов оперативного контроля – это ...

А) стадии управления

Б) стадии контроля

В) стадии управления

5.1.2. Вопросы к экзамену (оценочное средство б)

1. Предмет и задачи организационной психологии на современном этапе.
2. Методы организационной психологии.
3. Основные психологические проблемы в организациях.
4. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.
5. Понятие и основные признаки социальной организации.
6. Меняющиеся представления об организации. Метафоры организации.
7. Организация как система. Общие характеристики организации.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Жизненный цикл организации.
10. Проблемы взаимодействия человека и организации.
11. Меняющиеся представления о «человеке организации».
12. Организационное поведение: проблемы описания и изучения.
13. Виды групп в организациях.
14. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.
15. Причины межгрупповых конфликтов в организации.
16. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
17. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.
18. Диспозиционные теории трудовой мотивации.
19. Когнитивные теории мотивации.
20. Проблемы и методы стимулирования труда.
21. Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
22. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.
23. Модели коммуникативного процесса.
24. Каналы и сети организационных коммуникаций.
25. Барьеры коммуникаций в организациях.
26. Регулирование информационных потоков в организации. Системы обратной связи в управленческом процессе.
27. Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение.
28. Конфликт как развитие отношений.
29. Проблемы власти и руководства в организациях.

30. Источники власти в организации, их классификации.
31. Соотношение руководства и лидерства в организации.
32. Теории лидерства.
33. Стилль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению.
34. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
35. Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.
36. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
37. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
38. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
39. Метафоры организационной культуры.
40. Типологии организационных культур.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости по дисциплине «Психология персонала»

5.2.1. Тематическое эссе по фильму «Хозяин морей». Оценочное средство 1. «Стилль управления капитана, насколько он оправдан»

Требования и правила написания эссе см. в разделе «Методические рекомендации».

5.2.2. «Письменные и учебно-исследовательские задания по разделам дисциплины». Оценочное средство 2.

РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии персонала

Дайте характеристику организации как предмета организационной психологии (Выполните одно задание на выбор):

- Понятие организации в современной литературе. Основные теории организации.
- Общие характеристики организации (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури): ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда. Внутренние переменные организации – цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь.
- Жизненный цикл организации: формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Основные задачи и проблемы каждой стадии. Вторичный цикл: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство», «управление качеством» (Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварницына).
- Организационная структура, виды орг.структур

РАЗДЕЛ 2. Психологические характеристики персонала

1. Продиагностировать себя, выявить психотип по матрице, особенности личности по «Большой пятерке», определить ведущую роль в команде (методика Белбина) и код по Адизесу.
2. На основе полученных характеристик представить мотивационный профиль и подобрать способы мотивации для подобного типа сотрудника.

МЕТОДИКИ к выполнению задания: «Большая пятерка», Тест «командные роли» Белбина, Тест «Управленческий код» И.Адизеса.

РАЗДЕЛ 3. Основы психологии управления

1. Составьте профиль компетенций современного руководителя (учебный проект)
2. Эссе по фильму «Хозяин морей»: анализ поведения лидера команды, основы управленческого стиля
3. Письменное решение кейса «Текучка персонала» (выработать решение проблемы в рамках одного процесса)

РАЗДЕЛ 4. Организационная культура

Учебный проект миссия Университета / Миссия ИППО

5.2.3. Кейсы (оценочные средства 3)

Дать оценку организационному поведению.

Цель: овладеть навыками анализа организационного поведения.

Порядок работы

1. Прочитайте текст «Анатолий, Дмитрий, Геннадий».
2. Объясните мотивацию Анатолия, Дмитрия и Геннадия с помощью одной или нескольких теорий мотивации.
3. Определите группу ключевых потребностей, которые доминируют у каждого из этих подчиненных.
4. Прочитайте текст «Антон уходит с работы».
5. Считаете ли вы, что решение Антона уйти с работы напрямую связано с его чувством самоуважения?
6. Что вы думаете об удовлетворенности Антона своей работой и его чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их последствий?
7. Какой урок может извлечь компания из данного случая? Что она может и должна предпринять в этой связи?
8. Сделайте вывод по результатам работы об особенностях организационного поведения.

Анатолий, Дмитрий, Геннадий

Вы отвечаете за небольшой отдел и имеете в подчинении трех сотрудников – Анатолия, Дмитрия и Геннадия. Ключ к успеху вашего отдела заключается в том, чтобы они были максимально мотивированы. Вот краткая характеристика каждого из сотрудников.

Анатолий относится к тому типу людей, которых трудно понять. Количество прогулов у него намного больше среднего. Он очень любит семью (жену и троих маленьких детей) и считает ее центром своей жизни. Лучше всего говорит об Анатолии тот факт, что он принадлежит к поколению «шестидесятых» и глубоко верит в ценности этих годов. В результате то, что компания реально может предложить ему, лишь в малой степени способно его вдохновить. Он считает, что работа – это всего лишь средство получения денег для удовлетворения базовых потребностей его семьи, и ничего более. В общем, Анатолий выполняет свою работу вполне добросовестно, но все попытки

заставить его делать что-либо сверх того проваливаются. Он обладает некоторым шармом, дружелюбен, но все же нельзя сказать, что он всей душой предан компании. Ему разрешали «делать все по-своему», пока он соответствовал минимальным производственным стандартам.

Дмитрий во многом не похож на Анатолия. Как и Анатолий, он приятный парень, но в отличие от него он положительно относится к правилам компании и существующей системе вознаграждения; он в высшей степени предан компании. Проблема Димы в том, что лишь немного он может делать самостоятельно. Он хорошо выполняет порученное ему, но при этом лишен творческой жилки и чувствует свою зависимость, когда требуются самостоятельные действия. К тому же он весьма застенчивый человек и испытывает неуверенность, когда приходится иметь дело с людьми из других отделов. В определенной степени это наносит ущерб его работе, поскольку он не может хорошо представлять перед другими отделами компании и руководством.

Геннадий, напротив, очень настойчивый человек. Он работает ради денег и с готовностью меняет работу, если ему предложат большую зарплату. Он действительно очень хорошо работает на благо компании, но ожидает, что и компания будет работать на него. В той должности, которую он занимает, он не прочь работать по 60 часов в неделю, лишь бы платили достаточно. Хотя ему приходится содержать семью и помогать престарелому отцу, однажды он спокойно бросил работу, когда работодатель не повысил его вознаграждение, полагая, что тот и так зарабатывает слишком много. Он настоящий ведущий. Менеджер с его последнего места работы говорил, что Гена – очень сильная личность, поэтому они были рады избавиться от него, хотя он исключительно хорошо работает на компанию. Его предыдущий начальник отмечал, что Гене все время чего-то не хватает: если не повышения зарплаты, то каких-нибудь дополнительных льгот. Создается ощущение, что он никогда не будет удовлетворен.

Антон уходит с работы

Компании увольняют своих сотрудников. Люди не уверены в завтрашнем дне. Принимая во внимание нестабильную ситуацию в экономике, кому придет в голову уйти с надежного рабочего места?

Возможно, это покажется странным, но хорошие люди – ценные работники – делают это ежедневно. Обычно они поступают так в поисках лучшего места. Возьмем для примера Антона, опытного страхового агента в страховой компании, который, заполняя необходимые для увольнения бумаги, написал: «Эта работа мне не подходит. Мне хотелось бы более активно участвовать в принятии тех решений, которые имеют ко мне непосредственное отношение, а также иметь больше возможностей показать, на что я способен. Мне всегда не хватало объективной обратной связи относительно качества моей работы, кроме того, компания не ставит нас в известность о своих планах на будущее. В общем, большую часть времени я чувствовал себя незначительным винтиком в общем механизме».

В ответ на вопрос, могла ли компания сделать что-либо, чтобы изменить ситуацию, Антон просто ответил: «Наверное, нет».

Почему так много подающих надежды сотрудников уходит с работы? И почему так много других остаются, поскольку у них нет ничего лучшего, но работают спустя рукава? Одна из основных причин, указанная Антоном, совершенно очевидна и часто встречается во многих организациях: неспособность вызвать и поддерживать в сотрудниках чувство самоуважения.

Компании должны быть заинтересованы в том, чтобы сотрудники типа Антона испытывали чувство самоуважения. Приложив к этому определенные усилия, компания значительно выиграет, сократив затраты на обучение новых сотрудников и уменьшив текучесть кадров, и в результате повысит производительность труда и качество работы, а также получит инновационное мышление и дружную командную работу.

Специалисты по работе с персоналом и менеджеры могут значительно способствовать успеху компании, развивая в сотрудниках сознание своей необходимости, защищенности, индивидуальности, сопричастности и компетентности. Каким образом? Придавая большее значение всем важным компонентам самооценки сотрудников и понимая, что именно способствует, а что препятствует развитию этих компонентов.

Антон сомневается в том, что его компания когда-либо изменится, но другие организации предпринимают решительные шаги на пути развития и укрепления чувства самоуважения в своих сотрудниках. В результате они добиваются сокращения текучести кадров, увеличивают производительность труда и снижают расходы на обучение новых сотрудников.

Кейс 2 Российское предприятие ОАО «Ремонтный завод “Энергомеханика”» с численностью персонала около семисот человек расположено в европейской части России, но большую часть работы выполняет выездными ремонтными бригадами по всей территории страны.

Заказчиками завода, в основном, являются крупные российские и зарубежные предприятия: металлургические заводы, электростанции, нефтедобывающие и нефтеперерабатывающие производства, т. е. предприятия с непрерывным производственным циклом. Завод специализируется на выполнении работ для различного механического и энергетического оборудования большой мощности (подъемные механизмы, котлы, турбины, трансформаторы, электродвигатели, генераторы и т. п.).

Исторически завод выполнял текущие, средние и капитальные ремонты оборудования (планово-предупредительные и в значительно меньшей степени аварийные). Завод имеет подготовленный персонал и уникальные технологии, позволяющие проводить непосредственно у заказчиков некоторые особенно сложные виды работ, которые обычно производятся только на заводах-поставщиках оборудования. Это было и остается главным конкурентным преимуществом завода.

После распада СССР и разрыва старых хозяйственных связей завод долгое время жил за счет старых контактов с предприятиями России и бывших союзных республик. При этом большая часть работ, выполняемых для российских предприятий, оплачивается внеденежными способами – бартером и взаимными зачетами. Известность торговой марки позволяла до последнего времени не предпринимать существенных усилий для привлечения заказчиков, число которых, однако, медленно, но неуклонно снижалось. По мнению руководителей завода, главные проблемы завода были вызваны внешними причинами (общеэкономическими трудностями).

Неожиданная для руководства завода активизация иностранных конкурентов привела к оттоку заказчиков и резкому ухудшению положения завода, что послужило толчком к началу работ по переосмыслению деятельности завода. Были привлечены новые руководители и специалисты, которые начали с разработки новой организационной

структуры, соответствующей новым условиям деятельности. При этом стало ясно, что сначала необходимо разработать стратегию предприятия.

При осуществлении стратегического планирования была сформулирована миссия завода и следующие стратегии: увеличить объем сбыта, причем инвестиции за счет внутренних резервов осуществлять в развитие службы сбыта. Главное внимание решено было уделить повышению качеству работ и «железному» соблюдению сроков, причем планируется также сократить сроки оформления и выполнения договоров. При этом, не оставляя работы с традиционными заказчиками, уделять больше внимания привлечению заказчиков из нетрадиционных отраслей, готовых платить деньгами, а не бартером, а также расширить круг заказчиков, активизировав усилия по поиску заказчиков из стран «дальнего зарубежья» (Польша, Чехия, Болгария и т. д.). Для повышения привлекательности завода для заказчиков планируется наряду с выполнением ремонтных работ предлагать проведение обслуживания оборудования, включающее в себя техническую диагностику, мониторинг работы отремонтированного оборудования, поставку запчастей и другое.

Также было принято решение сконцентрировать усилия на продвижении основной продукции завода – оперативном выполнении сложных видов ремонта непосредственно у заказчика. Все другие виды деятельности, которые были начаты для того, чтобы загрузить производство (выпуск оснастки «про запас», помол муки, производство пиломатериалов и другие) подвергаются проверке и лишаются поддержки кадровыми и финансовыми ресурсами в случае несоответствия миссии завода.

Вопросы для обсуждения

1. Как можно сформулировать миссию завода с точки зрения потребности, удовлетворяемой с помощью продукции, которую он выпускает?

Кейс 3

Алексей Нечипаренко в течение четырех лет работал в Киевском представительстве одного из западных инвестиционных банков. Последствия августовского кризиса докатились и до Киева – в январе 1999-го компания приняла решение закрыть свое представительство на Украине. Алексей получил компенсацию в размере 30 тыс. дол. и начал обдумывать их прибыльное вложение.

Свой выбор начинающий предприниматель остановил на сфере общественного питания, решив создать сеть пунктов, торгующих варениками, прохладительными напитками и пивом. Каждый пункт, по замыслу Алексея, должен был представлять собой палатку с кухонным оборудованием и три столика для еды. Планировалось иметь ограниченный ассортимент (четыре вида вареников, минеральная вода, кока-кола, один сорт пива), использовать одноразовую посуду, разместить палатки около университета, зоопарка, на Крещатке и рядом с республиканским стадионом. Палатки должны были работать с 11 часов утра до 12 часов ночи и обслуживаться одним продавцом. Необходимое для одной палатки оборудование стоило 7 тыс. дол. Алексей предполагал нанять 8 продавцов (по два на палатку, заработная плата – эквивалент 1 дол. в час), одного экспедитора (заработная плата – эквивалент 250 дол. в месяц), одного повара для изготовления полуфабрикатов (заработная плата – эквивалент 150 дол. в месяц). Сам Нечипаренко собирался выполнять обязанности бухгалтера. Он оценивал, что прямые издержки будут составлять около 50% выручки, налоги еще 30%, и рассчитывал начать получать чистую прибыль в конце первого года работы. По его планам каждая палатка должна была обслуживать 200 клиентов в день со средней ценой заказа – эквивалент 3 дол.

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте внешнюю среду, в которой предполагает работать Алексей. Какие возможности она предоставляет, какие таит опасности?

2. Насколько вписывается в эту среду стратегия Алексея? Учитывает ли она его сильные стороны? Какие и каким образом?

Кейс 4

ООО «Российские колбасы» в течение 4 лет успешно работает на рынке мясных продуктов. За это время компания развилась из полукустарного производства в холдинг, объединяющий несколько цехов и сбытовых площадок, разбросанных по разным районам крупного областного центра и в его пригородах.

До последнего времени компания занимала прочные позиции в своих традиционных нишах, и сейчас выходит на более широкие рынки: после последних приобретений основными конкурентами предприятие стало считать крупные мясные производства, работающие с крупными оптовыми торговыми базами города и близлежащих областей.

Как и у других отечественных компаний, развитие «Российских колбас» шло чисто предпринимательским способом: мнение генерального директора «давайте попробуем вот это» было главным инструментом стратегического планирования. При этом никаких определенных правил взаимодействия руководителей и сотрудников, правил поведения с клиентами, процедур управления и т. п. до последнего времени не было.

Шаг за шагом компания росла сначала в направлении увеличения объемов выпуска колбас, затем путем приобретения мелких мясных производств компания расширила ассортимент (был налажен выпуск других мясных продуктов высокой степени переработки: колбасы, паштеты, консервы и т. п.). Четкие «правила игры» для распределения собственности и доходов при отношениях между головной и дочерними компаниями были определены с самого начала, поэтому особых проблем при поглощениях не возникало.

Проблемы начались при последующей совместной работе. Головная компания «приводила в порядок» новые приобретения: специалисты головного предприятия модернизировали производство, нанимали необходимых специалистов, обучали персонал, загружали заказами и т. д. После первых нескольких месяцев успешной работы начинались споры о направлениях развития предприятия: руководители «дочек» считали, что все проблемы решены и нужно только наращивать объемы производства, а руководство холдинга полагало необходимым осваивать новые виды продуктов для расширения ассортимента. Эти вопросы решались на совещаниях у генерального директора холдинга, но возникали снова и снова, так как общего понимания деятельности компании не было ни у кого, в том числе у самого директора. В конце концов, это привело к конфликту между руководителями дочерних подразделений и руководством холдинга. Его причиной, как было выяснено, явилось то обстоятельство, что из-за нескольких приобретений в последнее время произошло «размывание» прежней идеи фирмы – выпускать «российские колбасы для российских покупателей».

Решение конфликта потребовало определения перспектив деятельности компании с учетом мнения всех руководителей отдельных производств. Для этого было проведено исследование рынка, которое показало, что со стороны предприятий общественного питания города и области существует неудовлетворенный спрос на качественную мясную продукцию в объеме, как минимум в два раза превышающем производственные возможности холдинга. Это подтвердило предположения о хороших внешних возможностях предприятия и потребовало разработки плана действий.

Вопросы для обсуждения

1. Какие факторы внешней и внутренней среды наиболее существенно влияют на деятельность предприятия?

2. Какие стратегические цели может поставить руководство предприятия?

Кейс 5

Характеристика организации: Профиль деятельности – банк (центральный офис, три отделения, три филиала в регионах).

Численность персонала – около 100 человек.

Срок работы на российском рынке – 8 лет.

Общая ситуация: Вас пригласили на должность руководителя службы по управлению персоналом банка, чтобы вы выстроили систему кадрового менеджмента. Ранее кадровым делопроизводством занимался начальник АХО, и вы – единственный работник отдела персонала. В ближайшее время расширение штата не планируется. По результатам собеседований и собственным наблюдениям вы выяснили о компании следующее:

3.3. Два года назад банк кардинально поменял стратегию, чтобы выжить на рынке банковских услуг. Многие сотрудники, проработавшие в компании длительное время, уволились. Произошло сильное обновление кадров на всех уровнях.

3.4. После смены стратегии значительно усилилась текучесть кадров в некоторых отделах. Например, сменилось три руководителя бэк-офиса. Помимо этого большая текучесть в операционной службе.

3.5. Руководство приветствует стремление сотрудников учиться и не возражает против графика гибкой работы с тем, чтобы они могли посещать вечерние занятия. Сами топ-менеджеры тоже учатся и стараются применять полученные знания на практике.

3.6. По мнению руководства, одной из причин текучести являются ошибки в кадровой политике – «брать зеленых» и «учить под себя». Сотрудники проходят курс обучения, а затем уходят в другие банки за большими зарплатами.

3.7. Руководство готово повысить уровень доходов сотрудников, но для этого нужна новая система оценки персонала.

3.8. Управляющий банка демократичен, открыт для всего нового, хочет сплотить команду для эффективной работы.

3.9. В компании собственными силами проводилось изучение мотивирующих факторов сотрудников. Практически единодушно работники высказались в пользу зарплаты как наиболее важного фактора мотивации.

Задание к кейсу: 1. Составьте профиль идеального сотрудника, который сможет работать в новых условиях банка

2. *Определите какие инструменты нематериальной мотивации могут быть эффективными.*

Кейс 6

Характеристика организации: Профиль деятельности – страхование.

1. Численность персонала – более 2000 человек.
2. Срок работы на российском рынке – менее года после реструктуризации.
3. *Общая ситуация:* Вы – новый сотрудник департамента развития персонала, приглашенный в дочернюю компанию для формирования корпоративной культуры.
4. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее:
5. Произошло объединение двух крупных компаний, работающих в одной отрасли. Руководством принято решение, что одна из них – материнская – будет специализироваться на дорогих сегментах рынка, а дочерняя – станет работать в средних стоимостных диапазонах.
6. В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю.
7. Внедрение изменений идет в обеих фирмах полным ходом на всех уровнях параллельно.
8. В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи.
9. В настоящее время в дочерней фирме сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая – гибкость, адаптивность. Третья корпоративная культура – агрессивная, напористая, поддерживается большинством приглашенных специалистов в основном высшего и среднего менеджмента.
10. У руководства есть свое видение будущего развития компании. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации стратегии. Постоянно идут дебаты, но открытого обсуждения миссии и ценностей не проводилось.
11. В большинстве своем специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям.
12. В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось.
13. *Задание к кейсу:* Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочерней компании.

Кейс 7

Характеристика организации: Профиль работы предприятия – строительство жилья. Конъюнктура рынка складывается для него вполне благоприятно. Показатели производственной деятельности выполняются. Руководители подразделений – опытные сотрудники, проработавшие на предприятии долгое время, имеют хорошую профессиональную репутацию, пользуются доверием и авторитетом. По мнению руководителей, зарплата соответствует среднерыночному уровню.

Общая ситуация: В результате анализа, проведенного кадровой службой предприятия, была выявлена неблагоприятная тенденция – рост текучести персонала в отдельных производственных подразделениях. Причем основную часть увольняемых составляют рабочие. Анализ причин их ухода выявил разницу в оценке условий труда как

руководителями отделов, так и самими сотрудниками. В качестве причин ухода рабочие отмечали тяжелые условия труда, многосменный график, низкую оплату, неравномерность загрузки производственных мощностей и т. п., в редких случаях – конфликтные ситуации в коллективе. Вместе с этим, руководители подразделений отмечали серьезные проблемы с трудовой дисциплиной, факты воровства, невыходов на работу без уважительных причин и т. п.

Задание к кейсу: Какие меры необходимо предпринять для снижения текучести кадров в организации?

Кейс 8

Российская производственная компания, имеющая несколько региональных заводов, запустила программу по формированию управленческого резерва на производстве. На предприятиях были организованы ассесмент-центры, лучшие кандидаты отобраны и зачислены в резерв.

Прошло полгода. За это время с заводов уволилось 4% резервистов. Причины своего увольнения они объяснили следующим образом:

4. после зачисления в резерв непосредственный руководитель начал активнее загружать работой, ставить более сложные задачи, за невыполнение наказывать;

5. от начальника нет поддержки и советов, помощь практически не оказывается; □ дважды шеф не отпускал на тренинги по развитию менеджерских навыков, проводимых кадровой службой.

Все эти факты серьезно озаботили департамент управления персоналом.

Задание к кейсу: Как снизить риск негативного влияния непосредственных руководителей на развитие резервистов и наиболее продуктивное использование их потенциала?

Кейс 9

Перед Мариной стояла дилемма, как ей поступить. Недавно она начала работать в одной консультационной бухгалтерской фирме и уже столкнулась с проблемой, которая могла повлиять на ее будущие отношения в фирме. В ходе аудита одной компании она обнаружила, что сумма денег, в действительности выплаченная работникам компании, не была проведена, как положено, через фонд заработной платы. Такая практика являлась достаточно распространенной во многих коммерческих и государственных структурах и применялась для скрытия существенной части наличности от налогов.

Марина считала, что эта практика является неправильной и незаконной и должна получить соответствующее отражение в аудиторском отчете. Она подняла этот вопрос в разговоре с Николаем, старшим в ее аудиторской группе. Он признал, что такая проблема существует, но ничего не сделал, чтобы продвинуться в ее решении дальше. Николай предложил Марине поговорить с руководителем фирмы.

Прежде чем идти к руководителю, Марина долго думала об этой проблеме. На занятиях по аудиту, которые она продолжала посещать, и которые периодически проводились фирмой, упор делался на этику профессионального аудита и на приверженность ее фирмы к этическим стандартам.

Это ее окончательно убедило в необходимости встречи с руководителем фирмы. Однако визит к руководству оказался неудачным. Алексей Петрович, директор фирмы, согласился с тем, что обнаруженная Мариной практика вообще-то не является правильной. Вместе с тем он отметил, что и другие клиенты, с которыми им приходилось

иметь дело, поступали подобным образом. Алексей Петрович пошел даже на то, что сказал Марине о возможности потери клиента в том случае, если обнаруженный ею факт найдет отражение в аудиторском отчете. Он дал понять, что его такой исход дела мало устраивает. От встречи у Марины осталось ощущение, что, если она пойдет в разрешении проблемы дальше, то непременно приобретет себе врага. Состояние неудовлетворенности и беспокойства не проходило, и она решила обсудить эту проблему с кем-нибудь из коллег.

Марина обратилась к Борису и Михаилу, работавшим в фирме уже более двух лет. Оказалось, что они и раньше сталкивались с подобными случаями в своей аудиторской работе. Они были удивлены, что Марина обратилась к директору фирмы, минуя своего непосредственного руководителя – начальника отдела аудита. Борис и Михаил обратили ее внимание на то, что если она настоит на своем, то им не избежать неприятностей. Они признали, что в сущности действия клиентов были неверными, но они не решались отражать это в аудиторских отчетах. К этому их подталкивало знание факта, что руководство фирмы смотрит на это «сквозь пальцы». Поэтому они не хотели создавать проблемы. Борис и Михаил призвали Марину быть членом «команды» и снять этот вопрос.

Перед Мариной встал выбор: обратиться к непосредственному начальнику или, миновав его, настоять на своем. Она понимала что, даже если она будет прощена, ей сразу придется сменить работу. И что совершенно точно, ее действия будут не по душе ее коллегам. Конечно, можно было бы просто забыть о случившемся и ничего не делать. При таком исходе, как она считала, сотрудники фирмы остались бы довольны и это, может быть, помогло ей сделать карьеру в фирме. Единственной проблемой при таком исходе дела оставалась ее совесть. Времени для принятия решения было совсем мало.

Вопросы для обсуждения

1. Какого типа межличностные конфликты имеют место в ситуации? Объясните и подтвердите фактами.
2. Имеется ли в описанной конфликтной ситуации конструктивная сторона? Если да, то в чем она выражается?
3. Имеются ли в ситуации конфликты других уровней, кроме межличностного? Какие? Объясните и подтвердите фактами.
4. Какой стиль разрешения межличностного конфликта был использован каждым из участников событий? Подтвердите фактами.
5. Как вы предложили бы поступить Марине в данной ситуации?

3.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год:

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии и педагогики детства» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО
«» 2019 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)

М.А. Кухар



Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочую программу дисциплины на 2021/2022 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Обновлена и согласована с Научной библиотекой КГПУ им. В.П. Астафьева «Карта литературного обеспечения (включая электронные ресурсы)», содержащая основную и дополнительную литературу литературы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

2. Обновлена «Карта материально-технической базы дисциплины», включающая аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы обучающихся в КГПУ им. В.П. Астафьева) и комплекс лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика: психологии

«12» мая 2021 г., протокол № 5

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой

Дубовик

Е.Ю.



Одобрено НМСС(Н)

№ 5 от «21» мая 2021 г.

Председатель

Шкерина

Т.А.



3.3. Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочую программу дисциплины на 2022/2023 учебный год

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Обновлена и согласована с Научной библиотекой КГПУ им. В.П. Астафьева «Карта литературного обеспечения (включая электронные ресурсы)», содержащая основную и дополнительную литературу литературы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

2. Обновлена «Карта материально-технической базы дисциплины», включающая аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы обучающихся в КГПУ им. В.П. Астафьева) и комплекс лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика: психологии

«04» мая 2022 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой

Дубовик

Е.Ю.



Одобрено НМСС(Н)

№ 5 от «11» мая 2022 г.

Председатель

Шкерина

Т.А.



4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ

4.1. КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «Психология персонала»

Для обучающихся основной образовательной программы 37.03.01«Психология»

Направленность (профиль) образовательной программы: Социальная психология по заочной форме обучения

Наименование	Место хранения/ Электронный адрес	Кол-во Экземпляров/ точек доступа
РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии персонала		
Основная литература		
Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений/ Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп.. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 363 с.	Научная библиотека	63
Жог, В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-94845-272-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Неограниченный индивидуальный доступ
Психологические проблемы современного бизнеса / ред. Н.Л. Иванова, Н.В. Антонова, В.А. Штроо. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. -344 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский; Российская академия наук и др. Москва : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с.[Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Дополнительная литература		
Толочек В.А. Современная психология труда [Текст] : учебное пособие / В. А. Толочек. - СПб. : Питер, 2006. - 479 с.	Научная библиотека	22
Сорокина Л.А. Организационное поведение: учебное пособие. Новосибирск: НГПУ, 2017. 196 с. [Электронный ресурс]. URL: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6916/	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		

Организационная психология и основы управленческого консультирования: учебное пособие / [сост.: М. В. Шамардина, Н. А. Першина]; Алтайский гос. гуманитар.-пед. ун-т. Бийск : АГППУ, 2017. 200 с. [Электронный ресурс]. URL: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6649/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Сборник задач по общей и социальной психологии: учебное пособие/ сост. Т. В. Евтух. - М.: Флинта: МПСИ, 2008. - 80 с.	Научная библиотека	15
Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для слушателей магистратуры: учебное пособие / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». Казань: Издательство КНИТУ, 2013. 104 с. [Электронный ресурс]. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258721	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
РАЗДЕЛ 2. Психологические характеристики персонала		
Основная литература		
Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2-х т. СПб.: Речь Т. 1. 2007. 416 с.	Научная библиотека	10
Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. 458 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Неограниченный индивидуальный доступ
Дополнительная литература		
Абдрахманова, З.Р. Психология менеджмента и бизнеса : учебное пособие / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2014. 236. [Электронный ресурс]. -URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439109	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко ; Российская академия наук, Институт психологии. Москва : Институт психологии РАН, 2013. Том 2. - 502 с. [Электронный ресурс]. URL:	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271588		
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. 279 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Стоянов, Иван Александрович. Повышение эффективности работы персонала предприятия как синтез организационного поведения и управленческой деятельности [Текст] : монография / И. А. Стоянов. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2010. - 232 с.	Научная библиотека	43
РАЗДЕЛ 3. Основы психологии управления персоналом		
Основная литература		
Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Университет «Синергия», 2017. – 681. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 208 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375808	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст] : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. - М. : Альфа-Пресс, 2006. - 560 с.	Научная библиотека	30
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Максимчук, В.Н. Стимулирование и мотивация персонала / В.Н. Максимчук.. Москва : Лаборатория книги, 2012. 99 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142858	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Шелли, Е. Тейлор. Социальная психология: учебник/ Е. Тейлор Шелли, Летиция А. Пипло, Дэвид О. Сирс. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 767 с.:	Научная библиотека	6
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации : учебное пособие / А.К. Болотова, А.В. Мартынова. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7598-0987-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274		
Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники [Текст] : учебное пособие / И. В. Вачков. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Ось-89, 2007. 256 с.	Научная библиотека	29
Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова. 2016. 325 с. [Электронный ресурс]. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
РАЗДЕЛ 4. Организационная культура		
Основная литература		
Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. 535 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Жог, В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-94845-272-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Жаворонков Е.П. Управление организационной культурой: учебное пособие. Новосибирск: 2009. - 154 с. . [Электронный ресурс]. URL : https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4258/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Науменко Е.Н. Организационная психология: учебное пособие.Тюмень : ТюмГУ, 2011. 664 с. [Электронный ресурс]. URL: https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4363/read.php	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Блинов, А.О. Управление изменениями : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. 304 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с.Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ		

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/	Свободный доступ
Российское образование [Электронный ресурс]: Федеральный портал	http://www.edu.ru/	Свободный доступ
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	http://fcior.edu.ru/	Свободный доступ
Сайт журнала «Психологические исследования»	http://www.psystudy.com/	Свободный доступ
Сайт журнала «Экспериментальная психология»	http://psyjournals.ru/exp/	Свободный доступ
Научная электронная библиотека "Киберленинка"	http://cyberleninka.ru/	Свободный доступ
Единая информационная система ВАК: нормативные правовые акты, информация, методические материалы Нормативно-справочная информация	http://vak.ed.gov.ru/eis	Свободный доступ
Портал знаний компании StatSoft, компании-разработчика программного обеспечения STATISTICA	http://statistica.ru/	Свободный доступ
Электронная библиотека по различным отраслям психологии	http://www.koob.ru/	Свободный доступ
Сайт журнала Методология и история психологии	http://mhp-journal.ru/rus/	Свободный доступ
Кто есть кто в российской психологии	http://www.ipras.ru/cntnt/rus/	Свободный доступ
ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ		
Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение: справочная правовая система. Москва, 1992	Научная библиотека	Локальная сеть вуза
Elibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. Информ. Портал. – Москва, 2000-. – Режим доступа : http://elibrary.ru .	http://elibrary.ru	Свободный доступ
Универсальные базы данных East View [Электронный ресурс]: периодика России, Украины и стран СНГ. – Электрон. дан. – ОООИВИС. – 2011-.	https://dlib.eastview.com/	Индивидуальный неограниченный доступ
Межвузовская библиотечная система (МБС)	https://icdlib.nspu.ru/	Индивидуальный неограниченный доступ

главный библиотекарь
(должность структурного подразделения)


(подпись)

/ Шарапова И.Б.
(Фамилия И.О.)

Электронно-библиотечные системы (ЭБС),

базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. <http://www.bookap.by.ru> - библиотека психологической литературы
2. <http://psi.lib.ru> — библиотека психологической литературы по детской психологии
3. <http://psylib.kiev.ua> — психологическая библиотека Киевского Фонда содействия развитию психической культуры
4. <http://polpred.com/> База данных polpred
5. <http://window.edu.ru/> Единое окно доступа к образовательным ресурсам.
6. <http://www.edu.ru/> Российское образование. Федеральный портал
7. <http://www.biblioclub.ru/> Университетская библиотека Online
8. 1. <http://www.edu.ru/> (Федеральный образовательный портал).
9. 2. <http://psi.webzone.ru/> (Психологический словарь-справочник, общий психологический практикум - тесты).
10. <http://www.psychology.all.ru/NLPlink.htm> (Каталог на сайте «Психология — Вся Россия», основанным для поддержки различных направлений практической психологии).
11. <http://www.psycatalog.ru/> (Каталог «Вся психология в России»).
12. <http://psy.piter.com/catalog/> (Каталог психологического портала сервера издательства ПИТЕР.).
13. <http://www.psyonline.ru/> (Психотерапия и консультирование).
14. <http://flogiston.ru/> (Психологический портал МГУ).
15. <http://www.psyline.ru/> (Портал в поддержку психолога и психотерапевта).
16. <http://psyjournal.ru/index.php> (Журнал практической психологии и психоанализа).
17. 17. <http://rusdrakon.ru/> (Психологический центр Дружинина. Тесты. Библиотека).
18. 18. <http://sobchik.newmail.ru/> (Институт прикладной психологии. Тесты.).
19. 21. <http://www.ipras.ru/08.shtml> (Психологический журнал Института психологии РАН).
20. 22. <http://www.voppsy.ru/> (Журнал вопросы психологии).
21. 23. <http://magazine.mospsy.ru/> (Московский психологический журнал).
22. 24. <http://psyjournals.ru/> (Портал психологических изданий).
23. 25. <http://www.psy.msu.ru/science/nprj/> (Национальный психологический журнал).
24. 26. <http://psylib.org.ua>

Психологические журналы и периодика:

41. <http://www.voppsy.ru> - «Вопросы психологии»
42. <http://www.psyedu.ru> - «Психологическая наука и образование»
43. <http://magazine.mospsy.ru> - «Московский психологический журнал»
44. http://psychol.ras.ru/ippp_pfr/journal/ -Журнал практической психологии и психоанализа
45. <http://oedipus.ru/> - Вестник психоанализа
46. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета»
47. psy.1september.ru — еженедельник «Школьный психолог»
48. <http://gazetamim.ru> — Психологическая газета «Мы и мир»
49. <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации
50. <http://www.psychol.ras.ru/08.shtml> — Психологический журнал
51. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/index.html> — Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
52. <http://www.courier.com.ru> — Курьер образования
53. <http://www.vlad-sadovsk.chat.ru/article.htm> — Психологический вестник

Психологические сайты:

- <http://www.childpsy.ru> - «Детский психолог». Материалы по возрастной психологии, психологической службе системы образования. Новости. Тесты.
- <http://psi.webzone.ru> — психологический словарь
- <http://azps.ru> — А.Я. Психология. Новости, объявления о тренингах и семинарах. Психологический словарь. Хрестоматия. Тесты и материалы к ним.
- <http://www.psyonline.ru> - «Психотерапия и консультирование». Консультации психолога. Книги и статьи. Психологические тесты.
- <http://www.narrative.narod.ru> — нарративная психология и психотерапия
- <http://psychology.net.ru> — Мир психологии. Разделы новости, объявления о тренингах и семинарах, психологические тесты, публикации, форум, персоналии, психологические консультации
- <http://psychology-online.net/>- материалы по психологии: книги, психологические тесты, фотографии и иллюстративный материал, биографии психологов
- <http://www.psycho.ru/>- «Психология и бизнес on-line». Библиотека, тесты и программы, новости, объявления о тренингах и семинарах, программных продуктах для психологического обследования.
- <http://www.rusmedserver.ru/med/pedagog/41.html> - Материалы по общей, возрастной и педагогической психологии, психодиагностике, объективная психология, психология эмоциональных отношений.
- http://www.edu.yar.ru/russian/psih/docum/metod_recom.html — Методические рекомендации по организации и содержанию деятельности психологической службы

Психологические тесты и методики:

1. <http://psiholognew.narod.ru> — психологические тесты для обследования детей дошкольного и школьного возраста, профориентационные методики
 2. <http://www.psitest.ru> — популярные психологические тесты
 3. <http://tests.holm.ru> - популярные психологические тесты
 4. <http://www.ctest.ru> — подборка тестов личности
 5. <http://test.msk.ru> - тесты и психологические консультации, научно-популярные материалы по психологии
 6. <http://testforall.narod.ru> — психологические тесты, рисуночные тесты для детей, статьи по психологии
1. [http:// magazine.mospsy.ru/dictionary](http://magazine.mospsy.ru/dictionary) (психологический толковый словарь);
 2. <http://disserr.ru/contents/222876.html> (каталог диссертаций);
 3. <http://vocabulary.ru/> (национальная психологическая энциклопедия);
 4. http://www.syntone.ru/library/psychology_dict.php (психологический словарь)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее - сеть Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Электронная гуманитарная библиотека <http://www.gumfak.ru/>
3. Российский общеобразовательный портал <http://www.school.edu.ru>
4. Российский образовательный форум <http://www.schoolexpo.ru>

4.2. Карта материально-технической базы дисциплины
«Психология персонала» для обучающихся основной образовательной программы
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Социальная психология

Аудитория	Оборудование
для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	
г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100 Ауд. 2-01	Учебная доска – 1 шт., проектор – 1 шт.
г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100 ауд. 2-04	Учебная доска – 1 шт.
г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100 ауд. 2-10	Видеопроектор – 1 шт., экран – 1 шт, доска учебная 1 шт., таблицы по детской психологии
г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100 ауд. 3-06	Интерактивная доска с проектором, учебная доска – 1 шт.
для самостоятельной работы	
г. Красноярск, ул. Маркса, д. 100 ауд. 2-11 Ресурсный центр	Учебно-методическая литература, компьютерный стол – 10 шт., компьютер – 10 шт., интерактивная доска – 1 шт. ПО: Windows, Linux, Office Standart, Libre Office, Kaspersky Endpoint Security, ABBYY Fine Reader 8.0, Adobe Reader, конструктор сайтов Edusite