

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Тверской государственный технический университет»**  
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ Э.Ю. Майкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений  
Блока 1 «Дисциплины (модули)»  
**«Психология кадрового менеджмента»**

Направление подготовки специалистов – 37.05.02 Психология служебной  
деятельности

Направленность (профиль) – Психологическое обеспечение служебной  
деятельности в экстремальных условиях

Типы задач профессиональной деятельности: консультационный; организационно-  
управленческий

Форма обучения – очная

Факультет управления и социальных коммуникаций

Кафедра «Психологии и философии»

Тверь 2021

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки специалистов в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы: ст. преподаватель кафедры ПиФ / О.В. Захарова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ПиФ  
«30» августа 2021 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой ПиФ / Е.А. Евстифеева

Согласовано:  
Начальник учебно-методического  
отдела УМУ / Д.А. Барчуков

Начальник отдела  
комплектования  
зональной научной библиотеки / О.Ф. Жмыхова

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Основной целью** изучения дисциплины «Психология кадрового менеджмента» является расширение и углубление знаний в области современных концепций управления, кадрового менеджмента, а также специфики активизации человеческого фактора внутри организации с учетом социально-психологических особенностей персонала.

### **Задачами дисциплины являются:**

систематизирование знаний студентов о теоретических основах управления человеческими ресурсами;

формирование навыков проведения диагностики социально-психологических явлений в организации;

формирование навыков по улучшению процесса адаптации сотрудников организации;

формирование навыков по проведению диагностики, отбора, подбора, оценки персонала организации и управленческого состава.

## 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

«Психология кадрового менеджмента» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)». Для изучения курса требуются знания, умения и навыки, полученные в процессе изучения дисциплин «Организационная психология», «Психология управления», «Социальная психология», а также отдельные разделы дисциплины «Конфликтология» и др.

Приобретенные знания и умения в рамках данной дисциплины необходимы в дальнейшем при прохождении практик и при выполнении выпускной квалификационной работы.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

### 3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

#### **Компетенция, закрепленная за дисциплиной в ОХОП:**

**УК-6.** *Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.*

#### **Индикаторы компетенции, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

**ИУК-6.2.** *Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации.*

#### **Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций:**

##### **Знать:**

31. Современные концепции картины мира на основе сформированного мировоззрения, владения достижениями естественных и общественных наук, культурологии.

**Уметь:**

У1. Самостоятельно мыслить, предвидеть последствия собственных действий, самостоятельно учиться и адекватно оценивать свои возможности, самостоятельно находить оптимальные пути достижения цели.

**Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:**

**ПК-1.** *Способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов, должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.*

**Индикаторы компетенции, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

**ИПК-1.1.** *Применяет комплекс специальных психологических мер содействия в области построения интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов.*

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций:**

**Знать:**

31. Способы и методы формирования межличностных коммуникаций в организации.

32. Методы диагностики, направленные на профориентирование, планирование карьеры и выявление особенностей интерперсональных отношений.

33. Основные технологии проведения психологического консультирования персонала в организации в периоды различных жизненных затруднений и психологических кризисов.

**Уметь:**

У1. Применять современные методы диагностики, оценки и отбора персонала.

У2. Диагностировать ресурсы адаптации к изменениям в организации.

У3. Определять социально-психологические состояния группы и характер группового взаимодействия, анализировать структурные особенности группы.

У4. Создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария.

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП1. Использовать современные методы формирования межличностных коммуникаций с целью формирования и поддержания в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

**Компетенция, закреплённая за дисциплиной в ОХОП:**

**ПК-4.** *Способностью проводить психологический мониторинг уровня развития психических свойств и состояний человека в норме и патологии и социально-психологического климата коллектива, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов*

и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию.

**Индикаторы компетенции, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

**ИПК-4.3.** Демонстрирует умение составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций:**

**Знать:**

31. Психологические особенности трудового взаимодействия.

32. Основные методы диагностики развития психических свойств и состояний человека в норме и патологии и социально-психологического климата коллектива.

**Уметь:**

У1. Проводить психодиагностические исследования психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

У2. Определять ключевые проблемы межличностного взаимодействия и способы их разрешения.

У3. Составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию.

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП1. Использовать психодиагностические методы исследования межличностного взаимодействия с целью составления психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию.

### 3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций

Проведение лекционных занятий, практических занятий, выполнение курсовой работы.

## 4. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы

### ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачетные единицы	Академические часы
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>3</b>	<b>108</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		<b>45</b>
В том числе:		
Лекции		15
Практические занятия (ПЗ)		30
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
<b>Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>		<b>63</b>
В том числе:		
Курсовая работа		18
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены

Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к практическим работам		35
Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация (зачет)		10
<b>Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)</b>		48
Курсовая работа		18
Курсовой проект		не предусмотрен
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Лабораторные работы (ЛР)		не предусмотрены
Практические занятия (ПЗ)		30

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Структура дисциплины

Таблица 2. Модули дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы

№	Наименование модуля	Трудоемкость, часы	Лекции и	Практические занятия	Лабораторные работы	Сам. работа
1.	Модуль 1. Сущность кадрового менеджмента.	20	3	6	-	11
2.	Модуль 2. Кадровая политика организации	44	6	12	-	26
3.	Модуль 3. Управление кадровой политикой организации	44	6	12	-	26
Всего на дисциплину «Психология кадрового менеджмента»		108	15	30	-	63

### 5.2. Содержание дисциплины

#### **МОДУЛЬ 1. «Введение в психологию кадрового менеджмента»:**

Сущность кадрового менеджмента. Место и значение психологии кадрового менеджмента в управленческой практике. Предмет и задачи психологии кадрового менеджмента. Связь психологии кадрового менеджмента с другими отраслями психологической науки.

Основные этапы развития психологии кадрового менеджмента. Суть основных концептуальных подходов в зарубежной психологии менеджмента и

организационной психологии. Основные методы психологии кадрового менеджмента. Уровни кадрового менеджмента.

## **МОДУЛЬ 2. «Кадровая политика организации»:**

Общая характеристика процесса управления персоналом. Понятие кадровой политики организации, типы кадровой политики, этапы её построения. Понятие и виды кадровых стратегий организации.

Формирование кадрового состава организации. Задачи кадрового планирования, источники привлечения кандидатов, процедуры технологии отбора персонала. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. Методы набора персонала.

Подбор и расстановка персонала. Основные принципы подбора и расстановки кадров. Показатели, влияющие на подбор и расстановку кадров. Аттестация персонала. Социально-психологические аспекты аттестации кадров. Виды и цели аттестаций. Этапы аттестации персонала.

Профориентация и профадаптация персонала. Цели и задачи профориентации и профадаптации. Программа адаптации персонала. Этапы процесса адаптации.

## **МОДУЛЬ 3. «Управление кадровой политикой в организации»:**

Управление межличностными отношениями в коллективе. Социально-психологические процессы в организации, их классификация. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, формальная и неформальная группа, групповое взаимодействие. Этапы развития коллектива. Морально-психологический климат в коллективе.

Управление конфликтами в организации. Понятие конфликта, его объект и предмет. Типологии конфликтов. Причины конфликтов в организации. Динамика процесса конфликта. Управление конфликтами. Управление стрессами.

Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий. Увольнение персонала. Сущность и виды увольнения персонала. Текучесть кадров и ее предупреждение.

Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала. Теории мотивации персонала. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Виды, методы и формы мотивации. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.

Руководитель, как субъект управления. Функция и структура деятельности руководителя. Специфика деятельности руководителя организации, управленческие роли и стили руководства. Сравнительный анализ феноменов руководства и лидерства. Теории лидерства. Требования к личности руководителя.

### **5.3. Лабораторные работы**

Учебным планом лабораторные работы не предусмотрены.

## 5.4. Практические занятия

### ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3. Тематика, форма практических занятий (ПЗ) и их трудоемкость

Порядковый номер модуля. Цели практических работ	Примерная тематика занятий и форма их проведения	Трудоемкость в часах
<p><b>Модуль 1.</b> <b>Цель:</b> формирование умений оперировать основными категориями психологических знаний в области психологии управления, психологии кадрового менеджмента и психологии труда, а также способности к активизации психологических резервов управленческого персонала организации.</p>	<p>Система методов психологии кадрового менеджмента. Социально-психологический подход к управлению кадрами. Процесс и этика психологического исследования. Графологический анализ. Биографический метод. Референтометрия. Социометрия.</p>	6
<p><b>Модуль 2.</b> <b>Цель:</b> формирование умений и навыков к проведению работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.</p>	<p>Групповая оценка личности. Карьера. Шкала профессионального статуса. Интеллектуально-гностические способности менеджера. Профессиональные интересы. ДДО*</p>	12
<p><b>Модуль 3.</b> <b>Цель:</b> формирование умений и навыков по реализации интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.</p>	<p>Теория черт. Ситуационная теория. Синтетическая теория. Методика КОС1. Опросник «Решительный ли Вы» В. Рощаховский. Психогеометрия.</p>	12

## 6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль их успеваемости

### 6.1. Цели самостоятельной работы

Основными целями самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых, рациональных и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

### 6.2. Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендованной им учебной и научной литературе, методическим указаниям кафедры, в подготовке к практическим занятиям (работам), к текущему контролю успеваемости, в написании курсовой работы, зачету.

После вводных лекционных и практических занятий, в которых обозначается содержание дисциплины, ее проблематика и практическая значимость, студентам выдается задание на курсовую работу.

После лекции, в которой обозначается содержание дисциплины, ее проблематика и практическая значимость, студентам выдаются задания на выполнение практических работ. В рамках дисциплины выполняются практические работы, охватывающие все модули.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат, по согласованной с преподавателем теме по модулю, по которому пропущена практическая работа. Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

Таблица 4. Темы рефератов для каждого модуля.

№ п/п	Модули	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1.	Модуль 1	Теория управления о роли человека в организации
		История управления человеческими ресурсами в России
		Сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами
		Планирование карьеры
2.	Модуль 2	Совершенствование системы найма персонала в организации
		Управление деловой карьерой персонала
		Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации
		Разработка организационной структуры системы управления персоналом
		Организация аттестации персонала на предприятии
3.	Модуль 3	Управление конфликтами и стрессами в организации

	Деловая беседа
	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
	Психологический портрет менеджера
	Линейный менеджмент
	Функциональный менеджмент
	Профессиональное обучение
	Теории мотивации

Тематика самостоятельной работы имеет профессионально-ориентированный характер и непосредственно связана с будущей профессиональной деятельностью выпускника.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература по дисциплине

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие для психол. фак. вузов / А.В. Карпов. - Москва : Гардарики, 2003. - 582 с. - (Disciplinae). - Текст : непосредственный. - Текст : непосредственный. - ISBN 5-8297-0018-2 : 65 р. 53 к. - (ID=14473-36)

2. Психология менеджмента : психологический практикум / под редакцией Г.С. Никифорова. - 2-е изд. - Москва : Проспект, 2021. - 503 с. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-392-30576-6 : 1795 р. - (ID=148313-5)

3. Столяренко, А.М. Психология менеджмента : учеб. пособие для вузов по спец. 061100 "Менеджмент орг.", 061200 "Упр. персоналом" и 020400 "Психология" / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 455 с. : ил. - Библиогр. в тексте. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-238-02136-2 : 400 р. - (ID=86553-12)

### 7.2. Дополнительная литература

1. Балакшина, Е.В. Психология профессий и карьеры : учеб. пособие / Е.В. Балакшина; Тверской гос. техн. ун-т. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - 83 с. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-7995-0842-5 : [б. ц.]. - (ID=113479-75)

2. Балакшина, Е.В. Психология профессий и карьеры : учеб. пособие : в составе учебно-методического комплекса / Е.В. Балакшина; Тверской гос. техн. ун-т. - Тверь : ТвГТУ, 2016. - (УМК-У). - Сервер. - Текст : электронный. - ISBN 978-5-7995-0842-5 : 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/113353> . - (ID=113353-1)

3. Евстифеева, Е.А. Кадровый потенциал: теория и практика : монография / Е.А. Евстифеева, С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина; Тверской государственный технический университет. - Тверь : ТвГТУ, 2020. - 175 с. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-7995-1097-8 : 480 р. - (ID=136658-66)

4. Евстифеева, Е.А. Кадровый потенциал: теория и практика : монография / Е.А. Евстифеева, С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина; Тверской государственный технический университет. - Тверь : ТвГТУ, 2020. - Сервер. - Текст : электронный.

- ISBN 978-5-7995-1097-8 : 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/136510> . - (ID=136510-1)
5. Горленко, О.А. Управление персоналом : учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можяева. - 2-е изд. ; доп. и испр. - Москва : Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-00547-9. - URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-491299> . - (ID=113906-0)
6. Коноваленко, В.А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - Москва : Юрайт, 2022. - (Бакалавр. Академический курс). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-9916-3585-1. - URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-menedzhmenta-teoriya-i-praktika-508166> . - (ID=122353-0)
7. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. - 10-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - (Учебные издания для бакалавров). - ЭБС Лань. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 10.08.2022. - ISBN 978-5-394-03599-9. - URL: <https://e.lanbook.com/book/229679> . - (ID=114296-0)
8. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов по социально-экономическим направлениям / М.А. Коргова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-534-12773-7. - URL: <https://urait.ru/bcode/496388> . - (ID=135890-0)

### 7.3. Методические материалы по дисциплине

1. Учебно-методический комплекс дисциплины "Психология кадрового менеджмента" направления подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности. Специализация: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях : ФГОС 3+ / Каф. Психология и философия ; сост. Е.В. Балакшина. - 2022. - (УМК). - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/116384> . - (ID=116384-1)

2. Оценочные средства по дисциплине "Психология кадрового менеджмента" направления подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности. Направленность (специализация): Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях : в составе учебно-методического комплекса / Каф. Психология и философия ; разработ. Е.В. Балакшина. - Тверь : ТвГТУ, 2017. - (УМК-В). - [Сервер](#). - Текст : электронный. - (ID=133343-0)

3. Вопросы по дисциплине "Психология кадрового менеджмента" направления подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности. Специализация: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях : в составе учебно-методического комплекса / Каф. Психология и философия ; разработ. Е.В. Балакшина. - Тверь : ТвГТУ, 2017. - (УМК-В). - [Сервер](#). - Текст : электронный. - (ID=128630-0)

#### 7.4. Программное обеспечение по дисциплине

1. Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).
2. Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

#### 7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы, профессиональные порталы в Интернет

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы: <https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭКТвГТУ: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань": <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн": <https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»: <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»): <https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY: <https://elibrary.ru/>
8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление): [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНИПы и др.). Диск 1,2,3,4. - М. : Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 р. – (105501-1)
9. База данных учебно-методических комплексов: <https://lib.tstu.tver.ru/header/umk.html>

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/116384>

#### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Кафедра «Психологии и философии» имеет аудитории для проведения лекций и практических занятий по дисциплине в специализированных учебных аудиториях, имеющих безлимитный выход в глобальную сеть и оснащенных современной компьютерной техникой, необходимым программным обеспечением, мультимедийным проектором, интерактивной доской.

Демонстрация презентаций лекционного материала дисциплины «Психология кадрового менеджмента» возможна с помощью мультимедийного проектора и аудиовизуальной техникой.

Оборудование учебной аудитории: посадочные места по количеству обучающихся и рабочее место преподавателя.

## **9. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

### **9.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена**

Учебным планом экзамен по дисциплине не предусмотрен

### **9.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме зачета**

1. Шкала оценивания промежуточной аттестации – «зачтено», «не зачтено».

2. Вид промежуточной аттестации в форме зачета.

Вид промежуточной аттестации устанавливается преподавателем:

по результатам текущего контроля знаний и умений, обучающегося без дополнительных контрольных испытаний.

При промежуточной аттестации без выполнения дополнительного итогового контрольного испытания студенту в обязательном порядке описываются критерии проставления зачёта:

«зачтено» - выставляется обучающемуся при условии выполнения им всех контрольных мероприятий: посещение лекций в объеме не менее 80% контактной работы с преподавателем, выполнения и защиты практических работ.

3. Для дополнительного итогового контрольного испытания студенту в обязательном порядке предоставляется:

база заданий, предназначенных для предъявления обучающемуся на дополнительном итоговом контрольном испытании (типовой образец задания приведен в Приложении), задание выполняется письменно;

методические материалы, определяющие процедуру проведения дополнительного итогового испытания и проставления зачёта.

При ответе на вопросы допускается использование справочными данными, нормативно-правовыми актами, в том числе ГОСТами, методическими указаниями по выполнению практических работ в рамках данной дисциплины.

Пользование различными техническими устройствами не допускается. При желании студента покинуть пределы аудитории во время дополнительного итогового контрольного испытания задание после возвращения студента ему заменяется.

Преподаватель имеет право после проверки письменных ответов вопросы задавать студенту в устной форме уточняющие вопросы в рамках задания, выданного студенту.

#### **Перечень вопросов дополнительного итогового контрольного испытания:**

1. Сущность кадрового менеджмента.
2. Место и значение психологии кадрового менеджмента в управленческой практике.
3. Предмет и задачи психологии кадрового менеджмента.
4. Связь психологии кадрового менеджмента с другими отраслями психологической науки.

5. Основные этапы развития психологии кадрового менеджмента.
6. Суть основных концептуальных подходов в зарубежной психологии менеджмента и организационной психологии.
7. Основные методы психологии кадрового менеджмента.
8. Уровни кадрового менеджмента.
9. Понятие кадровой политики организации, типы кадровой политики, этапы её построения.
10. Понятие и виды кадровых стратегий организации.
11. Задачи кадрового планирования, источники привлечения кандидатов, процедуры технологии отбора персонала.
12. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. Методы набора персонала.
13. Основные принципы подбора и расстановки кадров. Показатели, влияющие на подбор и расстановку кадров.
14. Аттестация персонала. Социально-психологические аспекты аттестации кадров. Виды и цели аттестаций. Этапы аттестации персонала.
15. Цели и задачи профориентации и профадаптации.
16. Программа адаптации персонала. Этапы процесса адаптации.
17. Социально-психологические процессы в организации, их классификация.
18. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, формальная и неформальная группа, групповое взаимодействие.
19. Этапы развития коллектива.
20. Морально-психологический климат в коллективе.
21. Понятие конфликта, его объект и предмет. Типологии конфликтов.
22. Причины конфликтов в организации. Динамика процесса конфликта.
23. Управление конфликтами.
24. Управление стрессами.
25. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.
26. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.
27. Увольнение персонала. Сущность и виды увольнения персонала.
28. Текучесть кадров и ее предупреждение.
29. Теории мотивации персонала.
30. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
31. Виды, методы и формы мотивации.
32. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.
33. Функция и структура деятельности руководителя.
34. Специфика деятельности руководителя организации, управленческие роли и стили руководства.
35. Сравнительный анализ феноменов руководства и лидерства. Теории лидерства.
36. Требования к личности руководителя.

**Критерии выполнения дополнительного контрольного испытания и условия проставления зачёта:**

для категории «знать» (бинарный критерий):

Ниже базового - 0 балл.

Базовый уровень – 2 балла.

Критерии оценки и ее значение для категории «уметь» (бинарный критерий):

Отсутствие умения – 0 балл.

Наличие умения – 2 балла.

Критерии итоговой оценки за зачет:

«зачтено» - при сумме баллов 4 или 6;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 3.

Число заданий для дополнительного итогового контрольного испытания - 12.

Число вопросов – 3 (1 вопрос для категории «знать» и 2 вопроса для категории «уметь»).

Продолжительность – 60 минут.

### **9.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсовой работы по дисциплине «Психология кадрового менеджмента»**

1. Шкала оценивания курсовой работы – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

2. Перечень *тем курсовых работ*:

1. Концепция экономического человека, человеческих отношений, человеческих ресурсов, самоактуализирующейся личности, развивающейся организации.
2. Управленческая парадигма: технократическая, адаптивная организационная культура.
3. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.
4. Социально-психологическое содержание основных типов организационных культур.
5. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.
6. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
7. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.
8. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.
9. Социальная психология административной деятельности.
10. Происхождение термина организация. Типология организационных структур.
11. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.
12. Общая характеристика процесса управления персоналом.
13. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.
14. Управленческий аудит.
15. Оценка потребности в персонале.
16. Планирование трудовых ресурсов.

17. Анализ рабочих мест. Должностные инструкции, требования к персоналу.
18. Формирование штата и его комплектование.
19. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора.
20. Методы набора персонала.
21. Планирование карьеры.
22. Стадии карьеры
23. Типы карьеры.
24. Программирование карьерного роста и поддерживающих мероприятий.
25. Методы управления персоналом.

### 3. Критерии итоговой оценки за курсовую работу.

Таблица 5. Оцениваемые показатели для проведения промежуточной аттестации в форме курсовой работы

№ раздела	Наименование раздела	Баллы по шкале уровня
1.	Термины и определения	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0
2.	Введение	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0
3.	Общая часть (обзор литературы по выбранной теме курсовой работы)	Выше базового – 6 Базовый – 3 Ниже базового – 0
4.	Эмпирическая часть (прикладное исследование по выбранной теме курсовой работы)	Выше базового – 10 Базовый – 6 Ниже базового – 0
5.	Заключение	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0
6.	Список использованных источников	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0

Критерии итоговой оценки за курсовую работу (проект):

«отлично» – при сумме баллов от 22 до 24;

«хорошо» – при сумме баллов от 17 до 21;

«удовлетворительно» – при сумме баллов от 12 до 16;

«неудовлетворительно» – при сумме баллов менее 11, а также при любой другой сумме, если по разделу «Эмпирическая часть», работа имеет 0 баллов.

4. В процессе выполнения курсовой работы руководитель осуществляет систематическое консультирование.

5. Дополнительные процедурные сведения:

- проверку и оценку работы осуществляет руководитель, который доводит до сведения обучающего достоинства и недостатки курсовой работы и ее оценку. Оценка проставляется в зачетную книжку обучающегося и ведомость для курсовой

работы. Если обучающийся не согласен с оценкой руководителя, проводится защита работы перед комиссией, которую назначает заведующий кафедрой;

- защита курсовой работы проводится в течение двух последних недель семестра и выполняется в форме устной защиты в виде доклада и презентации на 5-7 минут с последующим ответом на поставленные вопросы, в ходе которых выясняется глубина знаний студента и самостоятельность выполнения работы;

- работа не подлежит обязательному внешнему рецензированию;

- курсовые работы хранятся на кафедре в течение трех лет.

## **10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц, которые должны быть опубликованы и размещены на сайте вуза или кафедры.

В учебный процесс рекомендуется внедрение субъект-субъектной педагогической технологии, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций аспирантов по закрепленному за ним модулю дисциплины.

Рекомендуется обеспечить студентов, изучающих дисциплину, электронными учебниками, учебно-методическим комплексом по дисциплине, включая методические указания к выполнению лабораторных работ, а также всех видов самостоятельной работы.

## **11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины**

Кафедра ежегодно обновляет содержание рабочих программ дисциплин, которые оформляются протоколами заседаний кафедры, форма которых утверждена Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих ФГОС ВО.

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

Направление подготовки специалистов – 37.05.02 *Психология служебной  
деятельности*

Направленность (профиль) – *Психологическое обеспечение служебной  
деятельности в экстремальных условиях*

Кафедра «Психологии и философии»

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента»

Семестр 8

### **ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ИТОГОВОГО КОНТРОЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ № 1**

1. Вопрос для проверки уровня «ЗНАТЬ» – 0 или 2 балла:

**Что такое трудовая адаптация?**

2. Задание для проверки уровня «УМЕТЬ» – 0 или 2 балла:

**Чем отличаются теория «Х» и теория «У» Мак Грегора? Являются ли они  
взаимоисключающими или взаимодополняющими?**

3. Задание для проверки уровня «УМЕТЬ» – 0 или 2 балла:

**Раскройте сущность социальной эффективной управления персоналом.**

**Критерии итоговой оценки за зачет:**

«зачтено» - при сумме баллов 4 или 6;

«не зачтено» - при сумме баллов 0 или 3.

Составитель: ст. преподаватель каф. ПиФ \_\_\_\_\_

/О.В. Захарова

Заведующий кафедрой ПиФ: д.ф.н., профессор \_\_\_\_\_

/Е.А. Евстифеева