МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
и.о. Декан факультета Р
_____ Шматко А. Д.
(подпись) ФИО
«31» 05 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Направление/специальность подготовки — **37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация/профиль/программа подготовки — **Психология менеджмента и организационное консультирование**

Уровень высшего образования — **Специалитет**

Форма обучения — **Очная**

Факультет — **Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации**

Выпускающая кафедра — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кафедра-разработчик рабочей программы — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Санкт-Петербург
2022 г.

11057

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

37.05.02 Психология служебной деятельности

год набора группы: 2022

Программу составили:

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

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Карпенко Диана Алексеевна, к.п.н., доцент _____

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

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

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

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

11057

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Разделы рабочей программы

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

Приложения к рабочей программе дисциплины

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

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

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

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-15

знания:

- Социально-экономическую сущность кадрового менеджмента, цели, принципы, функции
- Способы организация и структурирования кадровой службы
- Сущность кадрового планирования
- Формы и методы привлечения и профессионального отбора персонала.
- Способы формирования кадрового резерва
- Методы профессионального развития и обучения персонала
- Правила аттестации персонала
- Психологические аспекты кадровой работы
- Правила приема, движения и увольнения персонала
- Законодательное регулирование трудовых отношений
- Ответственность за нарушение трудового законодательства;

умения:

- Определять потребность в кадрах
- Использовать разные методы привлечения и отбора персонала
- Оформлять документально прием, движение и увольнение персонала
- Применять методы психологической работы с кадрами;;

навыки:

- Участие в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента
- Анализ и оценивать исторические события и процессы
- Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;.

ОПК-4

знания:

- виды деятельности психолога по управлению персоналом;
- особенности психологического сопровождения отбора, адаптации, обучения, аттестации, консультирования, мотивации, высвобождения персонала организации;
- условия организационной среды, способствующие эффективной профессиональной деятельности персонала.;

умения:

- подбирать методы обучения, мотивации персонала;
- разрешать конфликтные ситуации в производственном коллективе;
- подбирать методы оценки эффективность профессиональной деятельности персонала;
- разрабатывать программы профилактики профессиональной деформации персонала.;

навыки:

- методами найма и отбора персонала;
- приемами психологической поддержки персонала в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Программой дисциплины предусмотрен следующий вид аттестации: промежуточная аттестация в форме экзамена..

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

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

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

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

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ПСК-5 — способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
- УК-4 — Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

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

3.2. Аудиторный практикум

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

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

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

3.4. Курсовая работа

СОДЕРЖАНИЕ ЭТАПА	ПЕРИОД ИСПОЛНЕНИЯ (недели семестра)	ПЛАНИРУЕМОЕ ВРЕМЯ (час)
Этап 1. Выбор темы курсовой работы, изучение литературы по выбранной теме, составление плана работы.	1 - 3	4
Этап 2. Написание и оформление курсовой работы, сдача ее на проверку преподавателю.	4 - 12	9
Этап 3. Подготовка к защите курсовой работы	13 - 16	5
Всего за 8 семестр		18

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Условные обозначения:

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

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

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

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- экзамен.

11057

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

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

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

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

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

Современные профессиональные базы данных:

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

Информационные справочные системы:

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

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

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

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

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

6.2. Практические занятия:

1. Проектор.

6.3. Прочее:

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

Аннотация рабочей программы

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

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

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

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:
- диагностическая работа;
- тест;
- курсовая работа;
- вопросы к экзамену.

Промежуточная аттестация проводится в формах:
- экзамен.

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

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

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

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

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

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

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

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

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

Критерии оценивания

Диагностическая работа
Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

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

Тест
(семестр 8 раздел 1, семестр 8 раздел 2,
Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:
«3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
«4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
«5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

Курсовая работа
Подготовка и защита курсовой работы
Объем курсовой работы – не менее 30 стр. Обязательно использование не менее 15 отечественных и не менее 5 иностранных источников, опубликованных за последние 5 лет. Обязательно использование электронных баз данных. Цитирование в реферате литературы по ГОСТ с указанием страниц.
Целью курсовой работы является систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний по изучаемой дисциплине, проверка подготовленности студентов к самостоятельной работе, развитии умения разрабатывать и решать задачи, сочетая полученные знания с практикой. Курсовая работа представляет собой самостоятельно выполненное студентом исследование оценки эффективности инвестиционного проекта. Содержание курсовой работы должно свидетельствовать о зрелости и самостоятельности мышления студента, о его умении самостоятельно и творчески разбираться в решении проблем дисциплины курса.
Процедура защиты курсовой работы - выступление с устной презентацией результатов с последующим групповым обсуждением
Критерии оценивания.
соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы___1_ баллов;
соответствие целям и задачам дисциплины__1__ баллов;
логичность и последовательность в изложении материала__1__ баллов;
способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой___1_ баллов;
способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса__2__ баллов;
умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию__2__ баллов;
обоснованность выводов__1__ баллов;
правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.) ___1_ баллов.
Для получения допуска к экзамену обучающийся должен получить не ниже 8 баллов за курсовую работу.
Темы курсовой работы:
1. Управление персоналом в современных социально-экономических условиях.
2. Формы и методы привлечения, профессионального отбора и найма персонала.
3. Профессиональная и социальная адаптация персонала.

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

Вопросы к экзамену

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

11057

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

Экзамен

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.
а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание стратегического анализа по всем пройденным темам, пользуется терминологией - "ОТЛИЧНО";
б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание процессов по пройденным темам, мало пользуется терминологией - ХОРОШО";
в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО";
г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - "НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"

Для получения допуска к экзамену студент должен получить не ниже 3 баллов за каждый тест и не ниже 3 баллов за курсовую работу. Экзамен проводится по билетам. В каждом билете содержится по 2 вопроса.

Паспорт фонда оценочных средств

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