

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины
Психология кадрового менеджмента

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей педагогики и педагогики профессионального образования
протокол от 12.11.2021 №18
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Б.41 «Психология кадрового менеджмента» относится к дисциплинам базовой части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 8 семестре 4-го курса.

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере кадрового менеджмента, профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять различные виды профессиональной деятельности, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности для последующей оптимизации служебной деятельности исполнителей

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности (ПК-3)	<p>З1 (ПК-3) Знать психические и психологические требования различных видов профессиональной деятельности;</p> <p>З2 (ПК-3) Знать факторы, определяющие социально-психологический климат в организации и психологическую совместимость в коллективе.</p> <p>У1 (ПК-3) Уметь описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы;</p> <p>У2 (ПК-3) Уметь прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;</p> <p>В1 (ПК-3) Владеть навыками конструктивного взаимодействия с руководителями и специалистами кадровой службы организаций различных видов.</p>
способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности. (ПК-4)	<p>З1 (ПК-4) Знать методы психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;</p> <p>З2 (ПК-4) Знать социально-психологические проблемы совершенствования управления кадрами в условиях рыночных отношений;</p> <p>У1 (ПК-4) Уметь применять психодиагностические методы при отборе лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;</p> <p>У2 (ПК-4) Уметь разрабатывать рекомендации по уменьшению текучести кадров на производстве и профилактике стрессового состояния работников;</p> <p>В1 (ПК-4) Владеть исследовательскими и практическими умениями в сфере профессиональной деятельности кадрового менеджмента.</p>

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	5 з.е.
часов по учебному плану, из них	180
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	28
– занятия семинарского типа	56

неджмента													
Тема 10. Тип менеджмента и эффективность управления.					2							4	
Тема 11. Мотивация и развитие персонала			2		2							4	
Раздел 4. Оценка и подбор управленческого персонала	26		4		8							14	
Тема 12. Психологический анализ управленческой деятельности.			2		2							4	
Тема 13. Оценка деловых и личностных качеств менеджера.			2		2							4	
Тема 14. Всесторонняя оценка управленческой деятельности.					2							4	
Тема 15. Подбор управленческой команды.					2							2	
Раздел 5. Формы и методы рационального использования персонала	16		4		8							4	
Тема 16. Текучесть кадров и ее предупреждение.			2		2							1	
Тема 17. Социально-психологический климат организации.			2		4							1	
Тема 18. Изучение состояния производственной дисциплины					2							2	
Раздел 6. Организационная культура менеджера	19		6		8							5	
Тема 19. Система управления собственной деятельностью.			2		2							1	
Тема 20. Тактика деловых взаимоотношений.			2		4							2	
Тема 21. Техника личной работы руководителя			2		2							2	
Раздел 7. Управление конфликтами в организации	21		4		10							7	
Тема 22. Структурные элементы, предмет и объект конфликта.			2		2							1	
Тема 23. Типы и виды социальных конфликтов.					4							2	
Тема 24. Управление изменениями в организации.					2							2	
Тема 25. Управление стрессами			2		2							2	
В т.ч. текущий контроль	2							2					
Экзамен	36									36			
ИТОГО	180		28		56			2		36		58	

Тема 1. Проверка интеллектуальных возможностей. Интеллектуальная собственность. Служебная интеллектуальная собственность, ее документальное оформление. Уровни реализации интеллектуальных возможностей.

Тема 2. Определение профессиональной направленности. Направленности личности в психологической науке. Типы профессиональной направленности. Психологическая диагностика профессиональной направленности.

Тема 3. Как рождаются лидеры: способности к управлению. Самооценка волевых качеств. Понятие «лидер», «лидерство», «лидерские качества». Ключевые способности для распределенного лидерства. Концепции лидерства. Позиционная оценка управленческого потенциала работников. Оценка волевых качеств, их проявления.

Тема 4. Психометрия для менеджеров. Психометрия. Психологическая характеристика форм личности. Признаки экспресс-диагностики формы личности. Сценарии эффективного взаимодействия с различными типами людей в ситуации делового общения.

Тема 5. Портрет современного менеджера. Портрет современного руководителя. Психологический портрет менеджера. Роли менеджера в общении. Менеджер и лидер. Требования к менеджеру.

Тема 6. Анализ управленческих ограничений. Подходы к принятию решений. Типы управленческих решений. Этапы рационального управленческого решения. Факторы, влияющие на процесс принятия решений. Методы разработки и принятия управленческих решений. Методы прогнозирования рациональных управленческих решений.

Тема 7. Деловая карьера: планирование и организация. Понятие карьеры, ее сущность и типовые модели. Критерии для выдвижения в резерв кадров управления. Цели карьеры. Типы карьеры. Процесс планирования карьеры. Задачи планирования карьеры персонала. Этапы разработки планирования карьеры персонала.

Тема 8. Современные концепции организации и управления. Истоки возникновения современного менеджмента. Основные теории менеджмента. Современные концепции управления. Законы и принципы функционирования организаций. Базовые концепции организации. Организация, ее внутренняя и внешняя среда.

Тема 9. Организация менеджмента. Понятие «менеджмента». Функции менеджмента. Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента. Этика менеджмента. Основные направления и методы управления кадрами. Принципы и механизм управления персоналом.

Тема 10. Тип менеджмента и эффективность управления. Виды менеджмента. Эффективность и результативность менеджмента. Стиль руководителя и эффективность управления. Сущность индивидуально-ситуативного стиля управления. Факторы, влияющие на эффективность управления. Стиль менеджмента и имидж (образ) менеджера.

Тема 11. Мотивация и развитие персонала. Понятие мотива и мотивации труда работников. Система мотивации и стимулирования персонала. Мотивы трудовой деятельности персонала. Способы мотивации персонала. Механизмы мотивации. Виды стимулирования персонала в организации. Понятие удовлетворенности трудом. Формы и методы поощрения персонала. Правила и принципы материального поощрения работников. Классические теории мотивации труда работников. Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Виды обучения персонала. Задачи внутрифирменного обучения персонала: стратегические, исследовательские, методические и организационные. Приемы и методы определения потребности персонала в обучении.

Тема 12. Психологический анализ управленческой деятельности. Психологические особенности управленческой деятельности. Психологические закономерности управленческой деятельности. Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору. Методы психологии менеджмента.

Тема 13. Оценка деловых и личностных качеств менеджера. Деловые качества менеджера. Личностные качества менеджера. Методы оценки деловых и личностных качеств руководителя.

Тема 14. Всесторонняя оценка управленческой деятельности. Цель оценки управленческой деятельности. Критерии всесторонней оценки управленческой деятельности.

Тема 15. Подбор управленческой команды. Понятие «команда» и «управленческая команда». Критерии эффективно работающей команд. Модель формирования управленческой команды. Этапы формирования управленческой команды. Тренинг командообразования.

Тема 16. Текучесть кадров и ее предупреждение. Этапы работы по изучению и снижению текучести кадров в организации: сбор и обработка информации о состоянии, причинах и факторах текучести кадров; анализ процесса текучести кадров; разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров. Коэффициент текучести. Основные факторы и мотивы текучести персонала на производстве. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров: технико-экономические; организационные; социально-психологические; культурно-бытовые.

Тема 17. Социально-психологический климат организации. Понятия «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» и др. Признаки благоприятной и неблагоприятной атмосферы в группе. Факторы, определяющие социально-психологический климат в организации. Психологическая совместимость в коллективе.

Тема 18. Изучение состояния производственной дисциплины. Основные виды нарушений трудовой дисциплины. Управление процессом укрепления трудовой дисциплины и рациональным использованием рабочего времени: анализ и оценка состояния трудовой дисциплины в организации и ее структурных подразделениях; учет рабочего времени и контроль за его использованием, учет нарушений трудовой дисциплины; планирование и организация выполнения мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины.

Тема 19. Система управления собственной деятельностью. Система управления собственной деятельностью и использованием времени (модель года, модель недели, модель дня). Техники тайм-менеджмента.

Тема 20. Тактика деловых взаимоотношений. Деловое общение. Источники разногласий с персоналом. Стратегия и тактика ведения переговоров. Общие принципы стратегии переговоров.

Тема 21. Техника личной работы руководителя. Планирование рабочего дня руководителя. Техника телефонных разговоров. Роль секретаря в организации труда руководителя.

Тема 22. Структурные элементы, предмет и объект конфликта. Понятие «конфликт» и «конфликтная ситуация». Конфликт как системное явление. Субъекты и участники конфликта. Объект конфликта. Предмет конфликта. Функции конфликта. Стадии конфликта.

Тема 23. Типы и виды социальных конфликтов. Типология конфликтов. Причины социальных конфликтов. Сущность и структура социального конфликта. Последствия социального конфликта.

Тема 24. Управление изменениями в организации. Понятие «изменения» и «нововведения». Типы организационных изменений. Этапы изменений в организации. Сопротивление изменениям. Природа, модель и этапы процесса управления изменениями. Методы разрешения конфликтной ситуации.

Тема 25. Управление стрессами. Природа стресса. Причины стресса. Последствия стресса. Методы, способствующие предотвращению стрессового состояния работников. Уровни и методы управления стрессами.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, разви-

тия интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

Учебная дисциплина «Психология кадрового менеджмента» в качестве обязательного минимума включает семь разделов, интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В разделе «Профессиональное самоопределение менеджера» изучаются возможные варианты определения профессиональной направленности и позиционная оценка управленческого потенциала работников. В разделе «Профессиональное обучение и планирование карьеры» изучаются этапы разработки и задачи планирования карьеры персонала. В разделе «Стратегия и тактика менеджмента» рассматриваются современные концепции организации и управления, стиль менеджмента и факторы, влияющие на эффективность управления. В разделе «Оценка и подбор управленческого персонала» дается психологический анализ управленческой деятельности, оценка деловых и личностных качеств менеджера, приводится модель формирования управленческой команды. В разделе «Формы и методы рационального использования персонала» рассматриваются этапы работы по изучению и снижению текучести кадров в организации, факторы, определяющие социально-психологический климат в организации. В разделе «Организационная культура менеджера» изучаются составляющие современной организационной культуры профессиональной деятельности менеджмента, стратегия и тактика ведения переговоров. В разделе «Управление конфликтами в организации» изучаются структурные элементы, предмет и объект конфликта, методы разрешения конфликтной ситуации.

Теоретическая составляющая формирует научное представление о состоянии социально-психологических проблем совершенствования управления кадрами в условиях рыночных отношений.

Практическая составляющая обеспечивает овладение технологиями и методами психологической диагностики условий профессиональной деятельности.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- освоения психических и психологических требований различных видов про-

фессиональной деятельности;

- определения факторов, влияющих на социально-психологический климат в организации и психологическую совместимость в коллективе;
- развития умений описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы;
- развития умений прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности;
- освоения навыков конструктивного взаимодействия с руководителями и специалистами кадровой службы организаций различных видов;
- раскрытия особенностей психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
- развитие умений разработки рекомендаций по уменьшению текучести кадров на производстве и профилактике стрессового состояния работников;
- раскрытия особенностей социально-психологических проблем совершенствования управления кадрами в условиях рыночных отношений;
- освоения навыков применения психодиагностических методов при отборе лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
- овладения навыками исследовательских и практических умений в сфере профессиональной деятельности кадрового менеджмента.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология кадрового менеджмента, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=1714>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций, методическая разработка профилактических и коррекционных программ, выполнение тестовых заданий для самоконтроля знаний, подготовка к экзамену по дисциплине.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования,

описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации
ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности		
<p>31 (ПК-3) Знать психические и психологические требования различных видов профессиональной деятельности;</p> <p>32 (ПК-3) Знать факторы, определяющие социально-психологический климат в организации и психологическую совместимость в коллективе.</p> <p>У1 (ПК-3) Уметь описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы;</p> <p>У2 (ПК-3) Уметь прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;</p> <p>В1 (ПК-3) Владеть навыками конструктивного взаимодействия с руководителями и специалистами кадровой службы организаций различных видов.</p>	Темы 1-25	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Курсовая работа</p> <p>Экзамен</p>
ПК-4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности.		
<p>31 (ПК-4) Знать методы психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;</p> <p>32 (ПК-4) Знать социально-психологические проблемы совершенствования управления кадрами в условиях рыночных отношений;</p> <p>У1 (ПК-4) Уметь применять психодиагностические методы при отборе лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;</p> <p>У2 (ПК-4) Уметь разрабатывать рекомендации по уменьшению текучести кадров на производстве и профилактике стрессового состояния работников;</p> <p>В1 (ПК-4) Владеть исследовательскими и практическими умениями в сфере профессиональной деятельности кадрового менеджмента.</p>	Темы 1-25	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Курсовая работа</p> <p>Экзамен</p>

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовле-

		творительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: устный опрос, тестирование, контрольные задания по теоретическим основам дисциплины, учебно-исследовательские реферативные работы, решение практических задач проблемного характера.

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование (устный опрос, контрольные задания по теоретическим основам дисциплины);
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- решение практических задач проблемного характера

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Критерии устного ответа студента на экзамене

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций ПК-3, ПК-4

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Менеджмент интеллектуальных ресурсов: уровни реализации интеллектуальных возможностей, интеллектуальная собственность в организации.	ПК-3
2. Направленности личности в психологии управления: компоненты, типы, психологическая диагностика профессиональной направленности сотрудников.	ПК-3
3. Лидерство в психологии кадрового менеджмента: концепции лидерства, ключевые способности для распределенного лидерства.	ПК-3
4. Психогеометрия. Психологическая характеристика форм личности.	ПК-3
5. Психогеометрические конфликты.	ПК-3
6. Портрет современного руководителя. Психологический портрет менеджера.	ПК-3
7. Роли менеджера в общении. Менеджер и лидер. Искусство менеджмента в современных организациях.	ПК-3
8. Подходы к принятию решений. Типы управленческих решений.	ПК-3
9. Этапы рационального управленческого решения.	ПК-3
10. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.	ПК-4
11. Формулировка ограничений и критериев принятия решений.	ПК-4
12. Методы разработки и принятия управленческих решений.	ПК-4
13. Методы прогнозирования рациональных управленческих решений.	ПК-4
14. Понятие карьеры, ее сущность и типовые модели.	ПК-4
15. Критерии для выдвижения в резерв кадров управления.	ПК-4
16. Цели карьеры. Типы карьеры.	ПК-4
17. Процесс планирования карьеры. Задачи планирования карьеры персонала.	ПК-4
18. Этапы разработки планирования карьеры персонала.	ПК-4
19. Схема японской модели служебного роста управленческого работника.	ПК-4
20. Истоки возникновения современного менеджмента.	ПК-4

21. Основные теории менеджмента.	ПК-3
22. Современные концепции организации и управления.	ПК-3
23. Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента.	ПК-3
24. Этика менеджмента.	ПК-3
25. Основные направления и методы управления кадрами.	ПК-3
26. Принципы и механизм управления персоналом.	ПК-3
27. Стратегические концепции управления персоналом за рубежом.	ПК-3
28. Эффективность и результативность менеджмент.	ПК-3
29. Стиль руководителя и эффективность управления.	ПК-3
30. Факторы, влияющие на эффективность управления.	ПК-3
31. Управленческая решетка Блейка-Моутона.	ПК-4
32. Система мотивации и стимулирования персонала.	ПК-3
33. Способы мотивации персонала. Механизмы мотивации.	ПК-4
34. Виды стимулирования персонала в организации. Понятие удовлетворенности трудом.	ПК-3
35. Формы и методы поощрения персонала.	ПК-4
36. Правила и принципы материального поощрения работников.	ПК-3
37. Классические теории мотивации труда работников.	ПК-4
38. Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Виды обучения персонала.	ПК-3
39. Задачи внутрифирменного обучения персонала: стратегические, исследовательские, методические и организационные.	ПК-4
40. Приемы и методы определения потребности персонала в обучении.	ПК-3
41. Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение.	ПК-4
42. Подходы к изучению управленческой деятельности.	ПК-3
43. Психологические закономерности управленческой деятельности.	ПК-4
44. Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.	ПК-3
45. Методы оценки деловых и личностных качеств руководителя.	ПК-4
46. Критерии всесторонней оценки управленческой деятельности.	ПК-3
47. Подбор управленческой команды.	ПК-4
48. Критерии эффективно работающей команды.	ПК-3
49. Этапы работы по изучению и снижению текучести кадров в организации.	ПК-4
50. Коэффициент текучести.	ПК-3
51. Основные факторы и мотивы текучести персонала на производстве.	ПК-4
52. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров: технико-экономические; организационные; социально-психологические; культурно-бытовые.	ПК-3
53. Социально-психологический климат организации.	ПК-4
54. Изучение состояния производственной дисциплины.	ПК-3
55. Управление процессом укрепления трудовой дисциплины и рациональным использованием рабочего времени.	ПК-4
56. Организационная культура руководителя.	ПК-3
57. Составляющие современной организационной культуры профессиональной деятельности менеджмента.	ПК-4
58. Система управления собственной деятельностью и использованием времени (модель года, модель недели, модель дня»).	ПК-3

59. Управление конфликтами.	ПК-4
60. Методы разрешения конфликтной ситуации. Концепция организационного развития.	ПК-3
61. Управление стрессами в организации.	ПК-3

6.4.2. Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-3

Задание 1. Проблемная ситуация: «Меньше работы - меньше денег»

«Все большее распространение получает «временная занятость», когда компания сокращает персонал, «выбрасывая людей на улицу». Это лишает работников уверенности в завтрашнем дне, получении стабильного заработка и определенного социального статуса. В этих условиях странно видеть колонны бастующих рабочих компании «Дженерал Мотор» с лозунгами «Меньше работы - меньше денег».

В середине 90-х компания значительно сократила численность занятых, передав часть их функций оставшимся работникам. Сверхурочная работа стала обязательной для подавляющей части персонала; продолжительность рабочей недели некоторых сотрудников доходила до 66 ч. Компании выгоднее было оплачивать свехурочные работы, чем держать дополнительных работников.

Однако, несмотря на высокие заработки, работники испытывали чувство глубокой неудовлетворенности и усталости, которое со временем нарастало. Один из работников так описывал свои ощущения: «Складываются впечатления, будто единственное, что я делаю - это работаю, сплю, и потом вновь возвращаюсь на работу»»

1. Проанализируйте ситуацию «Меньше работы - меньше денег»:
 - Каким образом проблема стресса связана с происходящими в организации изменениями?
 - 3. Каковы факторы стрессозависящие от организации,
 - 4. Каковы факторы стресса, зависящие от работника
 - 5. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?
 - 6. Какое влияние оказывает стресс на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность трудом?
2. Составьте рекомендации работникам, что они могут сделать для предотвращения нежелательных последствий стресса: в ситуации увольнения, в ситуации изменений в организации.

Задание 2. Упражнение «Анализ процесса перемен».

Данное упражнение направлено на анализ процесса перемен в организации. Упражнение основано на технике, известной как «Анализ силы поля», предложенной К.Левиным.

Алгоритм выполнения:

Рассмотрение проблемы включает 7 этапов.

1. Выберите проблему, которая требует изменений (опоздание сотрудников, прогулы и т.д).
2. Четко определите проблему. Кто вовлечен в нее? Насколько она велика? Какие факторы поддерживают ее?
3. Какие изменения вы хотели бы внести в ситуацию? Можете ли вы четко определить те изменения, которые необходимы? Можете ли вы их перечислить? Если вы ответите на все эти вопросы, перед вами будет своего рода план действий.

4. Определите те силы, которые подталкивают к изменениям, и те, которые противодействуют им.
5. Определите степень интенсивности этих сил. (Силы, способствующие изменениям: высокая, средняя, низкая. Силы, препятствующие изменениям: высокая, средняя, низкая).
6. Начертите диаграмму ситуации.
7. Используйте диаграмму для того, чтобы предложить и развить стратегию для реализации намеченных изменений с минимальным сопротивлением.

Общие критерии оценки решения психологических задач:

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать педагогические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

Критерии оценки решения психологических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе адекватных способов ее решения; умение описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; испытывал незначительные затруднения в описании структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировании, анализе и оценке психологических условий профессиональной деятельности; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкую мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные

ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; испытывал затруднения в описании структуры деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировании, анализе и оценке психологических условий профессиональной деятельности; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не смог описать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, спрогнозировать, проанализировать и оценить психологические условия профессиональной деятельности; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

для оценки сформированности компетенций ПК-4

Задание 1. Анализ ситуаций

Проанализируйте нижеприведенную ситуацию и ответьте на вопросы:

В компании по производству безалкогольных напитков возникли большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы отбора и отбора торговых представителей для работы организации. Он попросил психолога определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации?

Задание 2. Деловая игра «Подбор персонала»

Подготовка к игре. Преподаватель формирует команды из 5-10 человек. До начала игры команды создают образцы резюме для возможного трудоустройства. При составлении резюме анализируется рынок труда в сфере управления и менеджмента, экономики, права, других сферах. По содержанию резюме ведется собеседование в ходе игры.

План игры:

1. Открытие тура. Жеребьевка. 15 мин.
 2. Проведение игры (80 минут) + 10 минут перерыва
 3. Презентация вуза с анализом выступлений команд - 30 минут
 4. Подведение итогов – 15 минут
- Итого: 150 минут

Участники игры: студенты

Требования к помещению: аудитория для работы команд по 5-10 человек каждая, места для экспертов и наблюдателей (по 3-5 мест).

Организация игры:

Методом жеребьевки команды распределяются по ролям (психологи, соискатели) и специальностям (соответствующим специализациям).

Ход игры.

1 этап – 20 минут

Команде психологов выдается резюме команды-партнера по игре, с которыми она знакомиться в течение 20 минут (резюме готовится заранее, по указанным Вузом специальностям).

Команда психологов оценивает качество резюме по 4 позициям (анализ рынка труда, профессиональное образование, оценка учебных и творческих достижений в школе, оценка личностных качеств).

Команда соискателей готовит план выступления по выпавшей, в результате жеребьевке специальности, выбирает спикера, составляет план презентации.

2 этап – 20 минут

Команда психологов знакомит с результатами анализа резюме команду соискателей.

Команда психологов проводит собеседование по резюме. При проведении собеседования, команда психологов задает вопросы, выявляя:

- 1- информированность на рынке труда;
- 2- информированность в сфере подготовки к поступлению в Вуз, в сфере профессионального образования.
- 3- учебные и творческие достижения в школе, в том числе достижения в сфере социального взаимодействия, в сфере самообразования и дополнительного образования, которые могут оказать влияние на успешность занятия определенным видом профессиональной деятельности;
- 4- личностные качества, необходимые для занятий профессиональной деятельностью;

Соискатель выступает с группой поддержки (остальные члены команды), которая, при необходимости помогает ему ответить на вопросы команды менеджеров, дополняет его ответы. В ходе игры оцениваются умения «психологов» и «соискателей» работать в группе. Цель команды психологов - выявить наиболее сильные стороны соискателя, установить возможное соответствие соискателя заявляемым профессиональным претензиям, определить на какую должность (по оценке резюме и качества самопрезентации) потенциально может претендовать соискатель (на заявляемую или на какую-то другую должность). Цель соискателя и его группы поддержки убедить группу психологов в правильности профессионального выбора, оценить, в случае необходимости, другие профессиональные предложения, мотивировав согласие или отказ на изменение профессионального выбора.

По окончании 1 части игры состав пар меняется. Группы психологов становятся соискателями, соискатели - психологами.

Каждую пару команд оценивают эксперты-профессионалы. В состав экспертной группы могут входить - сотрудник профильной фирмы или организации (экономист, социолог, менеджер), специалисты службы занятости (в этой категории экспертов могут быть представлены и родители); представители (преподаватели, администраторы) принимающего Вуза (каждую команду оценивают специалисты соответствующих, обсуждаемым специальностям факультетов или кафедр).

Эксперты оценивают работу команд по 1 оценочному листу, выставив одну согласованную оценку. Поочередно, на одном экспертном листе оценивается команда «психологов» и «соискателей».

Экспертная группа оценивает по 2 пары команд (2 до перерыва, 2 после перерыва).

Подсчет баллов проводят кураторы. Игра проводится в общем зале, одновременно со всеми командами. В конце игры эксперты подводят итоги, знакомят команды с результатами экспертизы.

ЭКСПЕРТНЫЙ ЛИСТ

Параметры экспертизы	Количество баллов	Психологи	Соискатели
1. Знание рынка труда	1,5 балл		
1. Ориентация в перспективах профессий, на которые готовит вуз	0,5		
2. Знание требований к конкретным профессиям и должностям	1,0		
II. Знание вуза	1,5 балл		
1. Ориентация в условиях обучения в Вузе (информация об аккредитации, признание диплома в учреждениях и организациях, возможность освоения второй специальности, стажировки за рубежом)	1		
2. Знание условий приема, ориентация в программах подготовительных курсов, требований к вступительным экзаменам, качеству школьной подготовки.	0,5		
III. Учебные и творческие достижения в школе	1 балл		
1. Ориентация в необходимом уровне образования по профильным предметам (освоение только школьной программы, освоение дополнительного материала по школьному предмету, освоение предмета или раздела науки не изучаемого в школе, или изучаемого на ознакомительном уровне)	0,5		
2. Ориентация в возможных формах презентации и предъявления достижений в сфере общественной, творческой деятельности, их использование при соискании рабочего места, выборе Вуза	0,5		
IV. Ориентация в личностных качествах, необходимых для занятий профессиональной деятельностью	1 балл		
1. Ориентация в требованиях к личностным характеристикам, предъявляемым к конкретным профессиям, должностям	0,5		
2. Ориентация в функциональных умениях, необходимых для занятия определенной профессией	0,5		
V. Коммуникативные способности	1 балл		
1. Способность к коллективной работе на общий результат (взаимодополнение, поддержка членов команды)	0,5		
2. Способность к диалогу (умение четко формулировать вопросы, четко и полно отвечать на вопросы, объяснять свою позицию)	0,5		

Общие критерии оценки решения психологических задач:

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;

- умение поставить и реализовать педагогические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

Критерии оценки решения психологических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе адекватных способов ее решения; умение осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; испытывал незначительные затруднения в осуществлении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; испытывал затруднения в осуществлении профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет

учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не смог осуществить профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

6.4.3. Устный опрос

для оценки сформированности компетенций ПК-3

1. Раскройте сущность понятия «Интеллектуальная собственность».
2. Перечислите уровни реализации интеллектуальных возможностей.
3. Перечислите типы профессиональной направленности.
4. Раскройте сущность понятий «лидер», «лидерство», «лидерские качества».
5. Перечислите требования, предъявляемые к менеджеру профессионалу.
6. Раскройте сущность понятия «менеджмент».
7. Опишите стиль руководителя при эффективном управлении.
8. Оцените достоинства и проблемы японской модели служебного роста управленческого работника.
9. Перечислите методы обучения персонала.
10. Оцените роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия.
11. Раскройте сущность понятий «команда» и «управленческая команда».
12. Перечислите этапы формирования управленческой команды.
13. Признаки благоприятной и неблагоприятной атмосферы в группе.
14. Перечислите основные факторы и мотивы текучести персонала на производстве.
15. Раскройте возможности организации управления трудовой дисциплиной.
16. Опишите конфликт как системное явление.
17. Рассмотрите типологию конфликтов.
18. Приведите пример метода разрешения конфликтной ситуации.
19. Опишите особенности и трудности предотвращения стрессового состояния работников.
20. Раскройте возможности самоуправления стрессом.

6.4.4. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-4

- Задание 1.** Дайте характеристику направленности личности в психологической науке.
- Задание 2.** Перечислите типы профессиональной направленности.
- Задание 3.** Раскройте сущность и специфику психологической диагностики профессиональной направленности.
- Задание 4.** Перечислите уровни реализации интеллектуальных возможностей.
- Задание 5.** Дайте позиционную оценку управленческого потенциала работников.
- Задание 6.** Опишите ключевые способности для распределенного лидерства.
- Задание 7.** Перечислите признаки экспресс-диагностики формы личности.
- Задание 8.** Дайте общую характеристику психологическому портрету менеджера.
- Задание 9.** Раскройте специфику оценке волевых качеств, их проявления.
- Задание 10.** Перечислите факторы, влияющие на процесс принятия решений.
- Задание 11.** Перечислите критерии для выдвижения в резерв кадров управления.
- Задание 12.** Опишите процесс планирования карьеры.
- Задание 13.** Дайте общую характеристику методам прогнозирования рациональных управленческих решений.

- Задание 14.** Основные направления и методы управления кадрами.
- Задание 15.** Определите истоки возникновения современного менеджмента.
- Задание 16.** Перечислите базовые концепции организации.
- Задание 17.** Охарактеризуйте основные теории менеджмента.
- Задание 18.** Охарактеризуйте сущность индивидуально-ситуативного стиля управления.
- Задание 19.** Перечислите приемы и методы определения потребности персонала в обучении.
- Задание 20.** Перечислите механизмы мотивации.

6.4.5. Учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-4

1. Психологическая служба организации.
2. Роль службы управления персоналом в организации обучения и развития кадров.
3. Определение потребностей в обучении персонала на уровне конкретных структурных подразделений.
4. Прогнозирование потребностей в подготовке специалистов.
5. Кадровая политика организации.
6. Кадровое планирование и маркетинг организации.
7. Подбор персонала.
8. Профессиональный отбор персонала
9. Адаптация персонала.
10. Оценка персонала.
11. Понятие карьеры, стадии карьеры. Процесс выбора карьеры.
12. Управление карьерой.
13. Обучение персонала организации. Основные понятия и концепции обучения.
14. Виды и методы обучения персонала.
15. Методы обучения персонала.
16. Обучение персонала в организации как система.
17. Развитие персонала в организации.
18. Введение в организацию новых сотрудников.
19. Понятие, сущность и виды и методы адаптации сотрудников в организации. Управление адаптацией работника.
20. Коучинг как метод обучения и развития персонала организации.
21. Различия коучинга и менторинга как методов обучения и развития персонала организации.
22. Формирование кадрового резерва организации.
23. Планирование потребности в персонале.
24. Оценка и расчет потребности в персонале.

Общие требования к оформлению и структуре реферата

Для реферата необходимо придерживаться следующих требований.

Реферат по дисциплине должен иметь следующую структуру:

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение (1-2 страницы) (обосновывается актуальность темы, степень разработанности соответствующей проблемы, указываются первоисточники и другая литература, а также цель работы и задачи исследования).
4. Основная часть: анализ исследуемой темы с разбором факторов, оказывающих влияние на изучаемый вопрос (15-20 страниц).

5. Заключение (краткие выводы) (1-2 страницы).
6. Список использованной литературы.

Для выполнения самостоятельной работы следует использовать специальную и научную литературу, результаты научных исследований. Самостоятельная работа оформляется на отдельных листах (с одной стороны) писчей бумаги стандартного формата А-4 машинописным способом (с предоставлением преподавателю электронного варианта).

Все таблицы, формулы, рисунки, схемы - нумеруются по порядку (сквозная нумерация по всей работе).

В тексте необходимо указывать ссылки на использованную литературу, например: [19, с. 38].

Примерный объем работы составляет 20-35 машинописных страниц (с межстрочным текстовым интервалом 1,5), поля: сверху и снизу - 2,0 см, справа-1,5 см, слева- 2,5 см. Абзац должен начинаться с расстояния 1,25 мм от левого края страницы.

При написании реферата важно не только четко сформулировать те или иные положения, но и стремиться приводить соответствующие доказательства в их пользу, обосновав их.

В качестве аргументов приводимых в работе выводов используются ссылки на классиков науки, логичные рассуждения, фактический и статистический материал.

Немалую роль играет также язык, стиль изложения, умение строить краткие предложения, выражать свои мысли в понятной и доступной форме, не допускающей разночтений.

Содержание реферата должно содержать перечень освещаемых вопросов, что помогает разграничить материал на логические части, увидеть связь между ними и не допускать повторений.

Реферат предусматривает заключение, которое содержит основные выводы по проведенному исследованию.

Список использованной литературы, оформляется в соответствии с ГОСТ 2008 года.

При оценке реферата преподавателем используются следующие критерии:

Умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из заданных теоретических, научных, справочных, энциклопедических источников;

Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников;

Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений;

Умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;

Умение соблюдать заданную форму изложения (реферат, доклад, эссе, и т.д.);

Умение пользоваться ресурсами глобальной сети (интернет);

Умение пользоваться нормативными документами;

Умение создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью;

Умение определять, формулировать проблему и находить пути ее решения;

Умение анализировать современное состояние отрасли, науки и техники;

Полнота отражения темы и объем реферата;

Умение самостоятельно принимать решения на основе проведенных исследований;

Умение пользоваться информационными технологиями, при работе с первоисточниками, выполнении требований оформления реферата. Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы.

Требования к презентации:

- Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.
- Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; название учреждения; фамилия, имя студента, курс, специальность.
- Следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.
- В презентации не должно быть много текста (основные понятия, схемы, фотографии, таблицы, модели и т.д.)
- последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Требования к оформлению презентаций: В оформлении презентаций выделяют два блока: оформление слайдов и представление информации на них. Для создания качественной презентации необходимо соблюдать ряд требований, предъявляемых к оформлению данных блоков.

Оформление слайдов:

Стиль	<input type="checkbox"/> Соблюдайте единый стиль оформления <input type="checkbox"/> Избегайте стилей, которые будут отвлекать от самой презентации. <input type="checkbox"/> Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями).
Фон	Для фона предпочтительны холодные тона
Использование цвета	<input type="checkbox"/> На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовка, один для текста. <input type="checkbox"/> Для фона и текста используйте контрастные цвета. <input type="checkbox"/> Обратите внимание на цвет гиперссылок (до и после использования). • Таблица сочетаемости цветов в приложении.
Анимационные эффекты	<input type="checkbox"/> Используйте возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде. <input type="checkbox"/> Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде.

Представление информации:

Содержание информации	<input type="checkbox"/> Используйте короткие слова и предложения. <input type="checkbox"/> Минимизируйте количество предлогов, наречий, прилагательных. <input type="checkbox"/> Заголовки должны привлекать внимание аудитории.
Расположение информации на странице	<input type="checkbox"/> Предпочтительно горизонтальное расположение информации. <input type="checkbox"/> Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана. <input type="checkbox"/> Если на слайде располагается картинка, надпись должна располагаться под ней.
Шрифты	<input type="checkbox"/> Для заголовков – не менее 24. <input type="checkbox"/> Для информации не менее 18. <input type="checkbox"/> Шрифты без засечек легче читать с большого расстояния. <input type="checkbox"/> Нельзя смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. <input type="checkbox"/> Для выделения информации следует использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание.

	<input type="checkbox"/> Нельзя злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже строчных).
Способы выделения информации	<input type="checkbox"/> Следует использовать: <ul style="list-style-type: none"> • рамки; границы, заливку; • штриховку, стрелки; • рисунки, диаграммы, схемы для иллюстрации наиболее важных фактов.
Объем информации	<input type="checkbox"/> Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: люди могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений. <input type="checkbox"/> Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.
Виды слайдов	Для обеспечения разнообразия следует использовать разные виды слайдов: с текстом; с таблицами; с диаграммами.

6.4.5. Кейс-задания для оценки сформированности компетенций ПК-3

Задание 1.

Совещание у директора фирмы «Атлант». Подводились акты работы за I квартал текущего года. Ситуация на рынке холодильников изменилась, в результате чего на складах фирмы скопилось большое количество нереализованной продукции. Директор фирмы все обвинения за упущения возложил на коммерческого директора И.И. Петрова. В свою очередь И.И. Петров уведомил участников совещания о том, что уже в январе у него появилась тревога по поводу реализации холодильников и поэтому он дал устное указание начальнику отдела маркетинга В.П. Сидорову определить конъюнктуру рынка на февраль и март. В.П. Сидоров же на выдвинутые обвинения ответил, что он об этом впервые слышит. Возник конфликт. Предложите вариант его разрешения.

Задание 2.

«Любо-Дорого & Ко» — компания численностью 100 человек на стадии бурного роста. Недавно открыла свое производство, сбыт включает оптовый отдел и розницу (два собственных магазина). У компании есть сервисный центр, обслуживающий основной продукт ТОВУС. ТОВУС - универсальный продукт (название образовано от сокращения «товар-услуга»), спозиционированный как на частного, так и на корпоративного клиента. На этапе раскрутки ТОВУСа продавцы получали щедрые проценты за работу. Сейчас продажи стабилизировались, коммерческому директору зарплаты кажутся неоправданно высокими. Пора проводить реформы, которые заставят отдел продаж снова «крутиться», но продавцы хотят получать такую же зарплату, как и раньше или грозятся уйти. Предложите, как без особых финансовых потерь и потерь в области человеческих ресурсов выстроить новую систему мотивации и оплаты труда, чтобы отдел продаж снова начал работать в полную силу?

Задание 3.

Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы. Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из 76 лидеров в области применения новых методов управления кадровым потенциалом — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управ-

ления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если “да”, то почему? Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?). Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить. 4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

6.4.7. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-3

1. Определите соответствие между номером этапа психологического прогноза успешности деятельности и его содержанием

1 этап	А. выбирается или разрабатывается критерий объективной меры успешности деятельности (критерий представляет собой то, что должно быть предсказано).
2 этап	Б. разработку правил преобразования полученной информации в интегральную (общую, среднюю) диагностическую оценку по всем профессионально важным качествам
3 этап	В. психологическое изучение профессиональной деятельности
4 этап	Г. определение валидности системы прогнозирования деятельности (насколько хорошо работает система).
5 этап	Д. подбор существующих или разработка новых специализированных методов психодиагностики (извлечения информации о профессионально значимых свойствах)

2. Исключите лишнее.

Описание структуры деятельности специалиста предназначено для:

1. отображения отдельных частей этой деятельности.
2. раскрытия психологического содержания отдельных действий и операций.
3. математической обработки экспериментальных данных.
4. описания действий при разрешении отдельных частных задач.
5. диагностики процессов мышления.

3. Выберите правильный ответ.

Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии- это ...

1. психограмма.
2. профессиология.
3. профессиография.
4. профессиомания.
5. профессиодеформация.

6. профессиосинтез.

4. Исключите лишнее

При оценке психологических условий профессиональной деятельности рассматривается риск профессионального выгорания. Симптомами, сигнализирующими о развитии выгорания, могут быть:

1. начинает испытывать неопределенное чувство, будто что-то не так (чувство неосознанного беспокойства);
2. испытывает необоснованное чувство невостребованности;
3. начинает обращать внимание на детали;
4. становится подозрительным;
5. увлекается спортом;
6. начинает испытывать чувство всемогущества (власть над судьбой пациента);
7. дистанцируется от коллег;
8. испытывает чувство влюблённости;
9. начинает испытывать повышенное чувство ответственности за других людей;
10. увлекается хобби.

5. Исключите лишнее.

При анализе психологических условий профессиональной деятельности рассматриваются требования предъявляемые:

1. к руководителю рабочей группы;
2. к психофизиологическим свойствам специалиста;
3. к интеллектуальным свойствам специалиста;
4. к нейропсихическим свойствам специалиста;
5. к личностным свойствам специалиста;
6. к семье специалиста;
7. к работоспособности специалиста;
8. к эмоционально-волевым установкам специалиста;
9. к процессу рождаемости;
10. к процессу адаптации;
11. к процессу обучения.

для оценки сформированности компетенций ПК-4

1. Выберите правильный ответ

Процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей - это ...

1. Профессиональная пригодность
2. Пожизненный найм
3. Профессиограмма
4. Профессиография
5. Профессиональные качества руководителя
6. Профессиональное консультирование
7. Профессиональная ориентация
8. Профессиональное выгорание
9. Профессиональный отбор
10. Психологическое планирование

2. Исключите лишнее.

В службах занятости населения при диагностике способности к овладению различными видами профессиональной деятельности используются следующие методики:

1. Дифференциально-диагностический опросник (Е.А. Климов).
2. Методика по определению доминирующего мотива у дошкольника (И.В. Дубровина).
3. Исследование произвольной сферы (Методика «Домик»).
4. Методика изучения профессиональной направленности (определение профессионально ориентированного типа личности) (Дж. Холланд)
5. Тест-опросник диагностики темперамента Г. Айзенка

3. Выберите правильные ответы.

На собеседовании при приёме на работу было предложено пройти тест с предпочтительным выбором следующих геометрических фигур:

1. Круг
2. Овал
3. Квадрат
4. Ромб
5. Зигзаг
6. Прямоугольник
7. Треугольник
8. Пирамида
9. Конус
10. Точка
11. Тетраэдр

4. Исключите лишнее.

К профессионально важным качествам руководителя относятся

1. практический интеллект
2. социальный интеллект
3. адекватная самооценка
4. профессиональные знания
5. чувство ответственности
6. способность перспективно мыслить
7. склонность к контролю за каждым шагом сотрудников
8. настойчивость
9. целеустремленность
10. способность к социальной активизации других людей
11. способность принимать решения, основываясь на настроении
12. склонность к систематической повседневной работе
13. способность к быстрой переориентации при изменении ситуации

5. Выберите правильные ответы.

Отдел кадров при подборе персонала может использовать следующий психодиагностический инструментарий:

1. личностный опросник (16-ти факторный тест Кетелла)
2. методики исследования уровня интеллекта

3. методика диагностики родительского отношения (А.Я.Варга и В.В.Столин)
4. методики исследования мотивированности к конкретной работе
5. методики исследования лидерских качеств
6. методика диагностики к конфликтному поведению К. Томаса.

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами : учебник / Веснин В. Р. - Москва : Проспект, 2019. - 704 с. - ISBN 978-5-392-27401-7. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/ru/book/ISBN9785392274017.html>

2. Жог, В. И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — М.: Прометей (Московский Государственный Педагогический Университет), 2017. — 178 с. // ЭБС [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/106121>

б) дополнительная литература:

1. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления: настол. кн. менеджера по персоналу / О.В. Викулина. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 239 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002058.html>

2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 320 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705102.html>

3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psiologicheskie-mehanizmy-400658>

5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660>

6. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: www.biblio-online.ru/book/FB955E4B-FD2A-489C-9715-12BDA96D5F91 .

7. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/sovremennye-problemy-menedzhmenta-415358>

8. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>

9. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

10. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
1. Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
2. Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
3. Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
4. Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
5. Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/

Название	Гиперссылка
6. Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
7. Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология кадрового менеджмента** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 г. №256-ОД).

Автор(ы)
к.п.н., доцент

Митичева Т.И.

Рецензент (ы)
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионально-го образования
от 26.02.2021 года, протокол № 4
зав. кафедрой
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК
к.псих.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

