

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
**Красноярский институт железнодорожного транспорта**  
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

**Н.А. АНИСИМОВА**

## **СОЦИАЛЬНО–ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для  
обучающихся направления 38.04.03 Управление персоналом,  
магистерская программа  
«Стратегическое управление персоналом»

КРАСНОЯРСК, 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Анисимова, Н.А. Социально-психологические основы управления персоналом : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» / Н.А. Анисимова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2022. – 31 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.0.14 Социально-психологические основы управления персоналом для направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Анисимова Н.А., 2022

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2022

## Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины .....	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям .....	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы...	11
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины .....	13
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации .....	14
7.1 Вопросы для собеседования.....	19
7.2 Кейс–стади.....	22
7.4 Типовые тестовые задания .....	24
7.5 Зачет.....	29

## **Введение**

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Социально-психологические основы управления персоналом».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

### **1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения**

Цель дисциплины:

– формирование знаний, умений и навыков в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управления персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социально-психологических основ управления;

– сформировать у обучающихся умения применять социально-психологические методы для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

– сформировать у обучающихся навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

*Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине,  
соотнесенные с требованиями к результатам освоения  
образовательной программы*

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p align="center">ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p align="center">ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</li> <li>- современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала</li> <li>- социальные и психологические основы принятия управленческих решений</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала</li> <li>- применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач</li> <li>- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение</li> <li>- использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений</li> <li>- навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования</li> <li>- навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации</li> <li>- принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения</li> <li>- психологические методики определения эффективности руководителя</li> <li>- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом</li> <li>- анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом</li> <li>- применять технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации,</li> <li>- навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации</li> </ul> <p>навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития</p>

## 2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 108 час (3 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

*Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины*

№	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма			Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы			
			Лекции	Практические		Самостоятельная работа
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа</b>					
1.1	Социально-психологические особенности управленческой деятельности	4	3	6	12	ОПК–1.3
1.2	Психологическая структура деятельности	4	3	6	12	ОПК–1.3
1.3	Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	4	3	6	12	ОПК–1.3
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом</b>					
2.1	Социально-психологические аспекты управления персоналом	4	2	4	12	ОПК–1.4
2.2	Социально-психологические приемы формирования коллектива	4	2	4	12	ОПК–1.4
2.3	Применение социально-психологических методов управления персоналом	4	2	4	12	ОПК–1.4
2.4	Роль социально–психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	4	2	4	12	ОПК–1.4

### **3 Методические рекомендации по лекционным занятиям**

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.



Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

#### **4 Методические рекомендации по практическим занятиям**

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить

домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение кейс–стади проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Решение кейс–стади представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.

Работа осуществляется поэтапно:

1. знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

2. выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

3. выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

4. генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

5. оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

6. принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

7. презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

8. подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

## **5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы**

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение кейс-стади;
- подготовка к собеседованию;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию;

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

## **6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины**

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы сети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

<b>6.1 Учебная литература</b>				
<b>6.1.1 Основная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Коноваленко М.Ю.	Психология управления персоналом : учебник для вузов. [Электронный ресурс] – : <a href="https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-510923">https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-510923</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.2	Селезнева Е. В.	Психология управления : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-511259#page/3">https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-511259#page/3</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Бычков В. П.	Управление персоналом : учебное пособие. [Электронный ресурс] – : <a href="https://znanium.com/read?id=398893">https://znanium.com/read?id=398893</a>	Москва : ИНФРА-М, 2021	100% онлайн
6.1.2.2	Капанова М.В.	Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие[Электронный ресурс] – : <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572173">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572173</a>	Директ–Медиа, 2019	100% онлайн
6.1.2.3	Локтюхина Н. В. Шапиро С. А.	Практикум по дисциплине «Основы управления персоналом» [Электронный ресурс] – : <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=574370">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=574370</a>	Москва ; Берлин : Директ–Медиа, 2020	100% онлайн
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и	Личный кабинет	100% online

	указания по изучению дисциплины	обучающегося, ЭОИС
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>		
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irgups.ru/">http://irbis.krsk.irgups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.	
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.	
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znanium.com">http://new.znanium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.	
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.	
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.	
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.	
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.	
6.2.8	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.	
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>		
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>		
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № <a href="#">0319100020315000013-00</a> от 07.12.2015 – 87 лицензий).	
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>		
6.3.2.1	Не требуется	
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>		
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.	
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.	
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>		
6.4.1	Не требуется	

## 7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций включает в себя текущий контроль успеваемости и

промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

*Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий*

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>4 семестр</b>					
<b>Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа</b>					
1	1–2	Текущий контроль	Тема 1.1 Социально-психологические	ОПК-1.3	Собеседование (устно)



			особенности управленческой деятельности		Кейс-стади (устно)
2	3–4	Текущий контроль	Тема 1.2 Психологическая структура деятельности	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
3	5–6	Текущий контроль	Тема 1.3 Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
4		Текущий контроль	Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа	ОПК-1.3	Тест (компьютерные технологии)
<b>Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом</b>					
5	7–8	Текущий контроль	Тема 2.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
6	9–10	Текущий контроль	Тема 2.2 Социально-психологические приемы формирования коллектива	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
7	11–12	Текущий контроль	Тема 2.3 Применение социально-психологических методов управления персоналом	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
8	13	Текущий контроль	Тема 2.4 Роль социально–психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
9	14	Текущий контроль	Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом	ОПК-1.4	Тест (компьютерные технологии)

10	15	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом	ОПК-1.3 ОПК-1.4	Тест (компьютерные технологии)
----	----	----------------------------------	--	--------------------	--------------------------------

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

*Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств*

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Кейс-стади	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-стади
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

*Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета*

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

*Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания кейс–стади (при текущем контроле)*

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

*Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания результатов собеседования (при текущем контроле)*

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание; отказ в ответе на поставленный вопрос

*Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)*

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

### 7.1 Вопросы для собеседования

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Социально-психологические особенности управленческой деятельности»*

- 1 Место психологии в процессе управления.
- 2 Психология управления и её предмет изучения.
- 3 Психологический анализ управленческой деятельности.
- 4 Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.
- 5 Характер исполнителей и его формирование руководителем

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Психологическая структура деятельности»*

- 1 Мотив деятельности
- 2 Общая характеристика методов психологии в структуре деятельности
- 3 Методы и их характеристика
- 4 Основные виды деятельности
- 5 Психологический анализ профессиональной деятельности

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Психологические аспекты управленческих воздействий и решений»*

- 1 Система управленческих воздействий
- 2 Управленческие решения и их психологические аспекты
- 3 Психологические особенности личности руководителя
- 4 Социально-психологические особенности действий, стиля управления руководителей
- 5 Подготовка и принятие текущих управленческих решений

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Социально-психологические аспекты управления персоналом»*

- 1 Социально-психологическое взаимодействие персонала
2. Социально-психологические методы управления
- 3 Роль руководителя в управлении персоналом
- 4 Проблемы социально-психологического управления персоналом
- 5 Сущность социально-психологических аспектов

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Социально-психологические приемы формирования коллектива»*

- 1 Социально-психологические приемы формирования коллектива
- 2 Установление нормального психологического климата в коллективе
- 3 Условия формирования коллектива
- 4 Лидер и руководитель. Стили руководства и рекомендации по этике руководства
- 5 Конфликтные ситуации в коллективе и пути их преодоления

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Применение социально-психологических методов управления персоналом»*

- 1 Характеристика социально-психологических методов управления персоналом
- 2 Социально-психологические аспекты работы с персоналом
- 3 Способность влияния социально-психологических методов управления персоналом на формирование и развитие трудового коллектива
- 4 Социально-психологические службы
- 5 Проведение исследований с помощью социально-психологических методов

*Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Роль социально-психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций»*

- 1 Инструменты, применяемые в процессе реализации социально-психологических методов управления

- 2 Роль и значение социально–психологических методов в системе управления
- 3 Социально–психологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности
- 4 Влияние социально–психологических методов на управления персоналом организации
- 5 Эффективность социально–психологических методов управления персоналом

## 7.2 Кейс-стади

Ниже приведены образцы типовых вариантов кейс–стади, предусмотренных рабочей программой.

*Образец типового кейс-стади к темам раздела 1 «Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа»*

Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия.

Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов.

Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.

Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду,

полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?

2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.

3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?

4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?

*Образец типового кейс-стади к темам раздела 2 «Психологические и социальные механизмы управления персоналом»*

Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по-своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен.

Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике.

С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция.

Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают.

Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Дайте свою оценку ситуации.
2. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь?
3. Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?

### 7.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

**Тест** (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

**Тестовое задание (ТЗ)** – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

**Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине** – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

**Типы тестовых заданий:**

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);



ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине  
«Социально-психологические основы управления персоналом»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	1.1 Социально-психологические особенности управленческой деятельности	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологический анализ управленческой деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	1.2 Психологическая структура деятельности	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ
			Умения	3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Общая характеристика методов психологии в структуре деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологический анализ профессиональной деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	1.3 Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Управленческие решения и их психологические аспекты		Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
		Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
		Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере		Подготовка и принятие текущих управленческих решений	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
	2.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
		Социально-психологическое взаимодействие персонала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
		Проблемы социально-психологического управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		2.2 Социально-психологические приемы формирования коллектива	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Социально-психологические приемы формирования коллектива		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Конфликтные ситуации в коллективе и пути их преодоления		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	2.3 Применение социально-психологических методов управления персоналом	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Способность влияния социально-психологических методов управления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
		персоналом на формирование и развитие трудового коллектива	Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Проведение исследований с помощью социально-психологических методов	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
	2.4 Роль социально–психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Инструменты, применяемые в процессе реализации социально–психологических методов управления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Социально–психологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Итого				∑ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.  
Норма времени – 50 мин.

1. \_\_\_\_\_ – специфический вид труда людей, требующий адекватной профессиональной подготовки и реализации в соответствующих приемах, способах, формах, методах и т.д. (**Управленческая деятельность**)

2. Социально-психологические аспекты управления персоналом – это:

а) способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании социальных механизмов управления (**система взаимоотношений, социальных потребностей**);

б) способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании экономических механизмов управления.

3. В психологическую структуру деятельности не входит понятие:

а) операция

б) действие

с) поступок

д) мотив

4. Важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач – это \_\_\_\_\_ (**Управленческое решение**)

5. Целостное единство психических свойств субъекта деятельности и их всесторонних связей, которые побуждают, программируют, регулируют и реализуют деятельность – это \_\_\_\_\_ (**Психологическая структура деятельности (ПСТД)**)

6. \_\_\_\_\_ – это способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании социальных механизмов управления (система взаимоотношений, социальных потребностей). (**Социально-психологические аспекты управления персоналом**)

7. \_\_\_\_\_ – это психологическая и эмоциональная атмосфера в коллективе, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности. (**Социально-психологический климат**).

8. \_\_\_\_\_ – это организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей. (**Трудовой коллектив**)

9. Вставьте пропущенное словосочетание:

Психологический анализ \_\_\_\_\_, составление \_\_\_\_\_ ее профессиограммы и психограммы проводятся по определенной программе, которая определяет его цели, объем, порядок проведения и форму изложения результатов. (**Профессиональной деятельности**)

10. Вставьте пропущенное слово:

\_\_\_\_\_ исследование – это вид научного исследования с целью установления в поведении и деятельности людей психологических закономерностей, обусловленных фактом включения в социальные (большие и малые) группы, а также психологических характеристик этих групп. (*Социально-психологическое*)

11. \_\_\_\_\_ – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности. (*Психологические аспекты*)

12. На какие взаимосвязанные группы делятся социально-психологические методы управления по направлению воздействия:

а) методы и приемы воздействия, направленные непосредственно на конкретного работника с учетом его индивидуально-личностных характеристик;

б) методы управления группой или коллективом предприятия, представляющим собой единый социальный организм.

*с) все ответы верны*

13. Выберите юридическое свойство управленческого решения:

а) целенаправленность;

б) *правомерность*;

с) плановость;

д) коллегиальность.

14. Определите организационные свойства управленческого решения:

а) *плановость*;

б) последовательность;

с) *целенаправленность*;

д) правомерность.

15. Выберите технологическое свойство управленческого решения:

а) комплексность;

б) *стадийность*;

с) целенаправленность;

д) актуальность.

16. Определите системное свойство управленческого решения:

а) коллегиальность;

б) плановость;

с) *комплексность*;

д) актуальность.

17. Выберите проблемное свойство управленческого решения:

а) срочность;

б) плановость;

с) *актуальность*;

д) последовательность разработки.

18. В чем заключаются социально-психологические аспекты комплексной оценки персонала организации?

- a) особенности процесса наблюдения
- b) определение критериев экспертной оценки
- c) организация процесса подготовки наблюдателей
- d) все ответы верны**

## 7.5 Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у обучающихся позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок (таблица 11).

*Таблица 11 – Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля*

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.

Зачет проводится в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ. Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.4 методических указаний.

*Учебно-методическое издание*

НАТАЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА АНИСИМОВА

**ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом»

---

16342	Подписано в печать 02.12.2022 г. Формат бумаги 60×84/16 0,41 авт. л. 1 печ. л.	31
-------	--	----

экз.  
План издания 20\_\_ г. № п/п КрИЖТ ИрГУПС  
Протокол № от

Отпечатано в КрИЖТ ИрГУПС  
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.