

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор департамента по УР

Ким М.Ю.

«29» 10 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**

Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **Экономический факультет (ЭФ)**

Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **2**

Семестр: **3**

Учебный план набора 2026 года

**Объем дисциплины и виды учебной деятельности**

| Виды учебной деятельности          | 3 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия                 | 18        | 18    | часов   |
| Практические занятия               | 18        | 18    | часов   |
| Самостоятельная работа             | 36        | 36    | часов   |
| Общая трудоемкость                 | 72        | 72    | часов   |
| (включая промежуточную аттестацию) | 2         | 2     | з.е.    |

**Формы промежуточной аттестации**

**Семестр**

|       |   |
|-------|---|
| Зачет | 3 |
|-------|---|

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ким М.Ю.

Должность: Директор департамента по УР

Дата подписания: 29.10.2025

Уникальный программный ключ:

ed789cd8-2cc6-4431-a59e-8f386b1d44fa

Томск

Согласована на портале № 84269

## **1. Общие положения**

### **1.1. Цели дисциплины**

1. формирование целостного представления об основах организации и управления персоналом, изучение стратегий, методов и технологий управления персоналом.

### **1.2. Задачи дисциплины**

1. Углубление знаний о социальной психологии, психологии малых групп, методологии командной работы.

2. Углубление знаний о психологии управления, организационной психологии; технологиях работы в команде, организации деятельности специалистов разных областей деятельности.

3. Формирование и развитие умений подбора эффективных форм и методов психологической подготовки специалистов в соответствии с поставленными задачами.

4. Формирование и развитие умений подбора эффективных форм и методов психологической подготовки специалистов в соответствии с поставленными задачами.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.01.03.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

### **3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция                             | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Универсальные компетенции</b>        |                                   |                                               |
| -                                       | -                                 | -                                             |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b> |                                   |                                               |
| -                                       | -                                 | -                                             |
| <b>Профессиональные компетенции</b>     |                                   |                                               |

|                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-3. Способен применять основы психологии и управления социальным развитием организации | ПК-3.1. Знает психологические аспекты управления персоналом, основные методы создания психологического климата, способствующего оптимизации деятельности и социальному развитию организации, методы организации деловых коммуникаций с учетом психологических особенностей сотрудников | Знает основы социальной психологии и психологии управления, психологические механизмы формирования коллектива, основы мотивации персонала и конфликтологии. Понимает особенности психологии труда и профессионального развития. Знает методы диагностики социально-психологического климата в организации.                                                         |
|                                                                                          | ПК-3.2. Умеет устанавливать взаимосвязи между стратегией организации и управлением персоналом, формировать психологические условия эффективного взаимодействия в коллективе, обеспечивать психологические условия реализации кадровой политики организации                             | Умеет применять методы психологии управления для анализа управленческих ситуаций, разрабатывать программы социального развития организации (включая адаптацию сотрудников, обучение, улучшение условий труда). Умеет осуществлять психологическое сопровождение процессов управления и взаимодействовать с персоналом, учитывая социально-психологические факторы. |
|                                                                                          | ПК-3.3. Владеет методами диагностики персонала, методами влияния на индивида и команду, навыками психологического воздействия в процессе социального взаимодействия                                                                                                                    | Владеет методами социально-психологической диагностики, технологиями проведения переговоров, управления конфликтами и стрессами в организации. Владеет навыками оценки эффективности управленческих воздействий с психологической точки зрения.                                                                                                                    |

#### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности                                                                                             | Всего часов | Семестры  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
|                                                                                                                       |             | 3 семестр |
| <b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>                                               | 36          | 36        |
| Лекционные занятия                                                                                                    | 18          | 18        |
| Практические занятия                                                                                                  | 18          | 18        |
| <b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b> | 36          | 36        |
| Подготовка к зачету                                                                                                   | 20          | 20        |
| Подготовка к тестированию                                                                                             | 16          | 16        |
| <b>Общая трудоемкость (в часах)</b>                                                                                   | 72          | 72        |

|                                    |          |          |
|------------------------------------|----------|----------|
| <b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b> | <b>2</b> | <b>2</b> |
|------------------------------------|----------|----------|

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины           | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|----------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|----------------------------|-------------------------|
| <b>3 семестр</b>                             |              |               |              |                            |                         |
| 1 Основы организации и управления персоналом | 6            | 4             | 9            | 19                         | ПК-3                    |
| 2 Стратегии управления персоналом            | 5            | 4             | 9            | 18                         | ПК-3                    |
| 3 Методы управления персоналом               | 4            | 5             | 9            | 18                         | ПК-3                    |
| 4 Технологии управления персоналом           | 3            | 5             | 9            | 17                         | ПК-3                    |
| Итого за семестр                             | 18           | 18            | 36           | 72                         |                         |
| Итого                                        | 18           | 18            | 36           | 72                         |                         |

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины           | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)   | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| <b>3 семестр</b>                             |                                                            |                                      |                         |
| 1 Основы организации и управления персоналом | Организационный контекст управления персоналом             | 1                                    | ПК-3                    |
|                                              | Основные подходы к управлению персоналом                   | 2                                    | ПК-3                    |
|                                              | Жизненные стадии и циклы организации                       | 2                                    | ПК-3                    |
|                                              | Кадровое консультирование. Технологии оценки персонала.    | 1                                    | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                      | 6                                    |                         |
| 2 Стратегии управления персоналом            | Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации | 2                                    | ПК-3                    |
|                                              | Кадровая политика                                          | 3                                    | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                      | 5                                    |                         |
| 3 Методы управления персоналом               | Методы формирования кадрового состава                      | 1                                    | ПК-3                    |
|                                              | Методы поддержания работоспособности персонала             | 2                                    | ПК-3                    |
|                                              | Методы реформирования организации                          | 1                                    | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                      | 4                                    |                         |

|                                    |                                                                                     |    |      |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| 4 Технологии управления персоналом | Конкурс как технология привлечения персонала. Технологии внутрифирменного обучения. | 1  | ПК-3 |
|                                    | Технологии кадровой психодиагностики. Технологии организационного лидерства.        | 2  | ПК-3 |
|                                    | Итого                                                                               | 3  |      |
| Итого за семестр                   |                                                                                     | 18 |      |
| Итого                              |                                                                                     | 18 |      |

### 5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3. – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины           | Наименование практических занятий (семинаров)                                  | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|
| <b>3 семестр</b>                             |                                                                                |                 |                         |
| 1 Основы организации и управления персоналом | Практическая работа "Организация работы с персоналом"                          | 4               | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                                          | 4               |                         |
| 2 Стратегии управления персоналом            | Практическая работа "Анализ стратегии управления персоналом"                   | 4               | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                                          | 4               |                         |
| 3 Методы управления персоналом               | Практическая работа "Анализ и совершенствование методов управления персоналом" | 5               | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                                          | 5               |                         |
| 4 Технологии управления персоналом           | Практическая работа "Совершенствование технологии управления персоналом"       | 5               | ПК-3                    |
|                                              | Итого                                                                          | 5               |                         |
| Итого за семестр                             |                                                                                | 18              |                         |
| Итого                                        |                                                                                | 18              |                         |

### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

### 5.5. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

### 5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
| <b>3 семестр</b>                   |                             |                 |                         |                |

|                                              |                           |    |      |              |
|----------------------------------------------|---------------------------|----|------|--------------|
| 1 Основы организации и управления персоналом | Подготовка к зачету       | 5  | ПК-3 | Зачёт        |
|                                              | Подготовка к тестированию | 4  | ПК-3 | Тестирование |
|                                              | Итого                     | 9  |      |              |
| 2 Стратегии управления персоналом            | Подготовка к зачету       | 5  | ПК-3 | Зачёт        |
|                                              | Подготовка к тестированию | 4  | ПК-3 | Тестирование |
|                                              | Итого                     | 9  |      |              |
| 3 Методы управления персоналом               | Подготовка к зачету       | 5  | ПК-3 | Зачёт        |
|                                              | Подготовка к тестированию | 4  | ПК-3 | Тестирование |
|                                              | Итого                     | 9  |      |              |
| 4 Технологии управления персоналом           | Подготовка к зачету       | 5  | ПК-3 | Зачёт        |
|                                              | Подготовка к тестированию | 4  | ПК-3 | Тестирование |
|                                              | Итого                     | 9  |      |              |
| Итого за семестр                             |                           | 36 |      |              |
| Итого                                        |                           | 36 |      |              |

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности |            |           | Формы контроля      |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|---------------------|
|                         | Лек. зан.                 | Прак. зан. | Сам. раб. |                     |
| ПК-3                    | +                         | +          | +         | Зачёт, Тестирование |

## 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

### 6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

| Формы контроля           | Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра | Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ | Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра | Всего за семестр |
|--------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------|
| <b>3 семестр</b>         |                                                |                                             |                                                           |                  |
| Зачёт                    | 0                                              | 0                                           | 0                                                         | 0                |
| Тестирование             | 25                                             | 30                                          | 45                                                        | 100              |
| Итого максимум за период | 25                                             | 30                                          | 45                                                        | 100              |
| Нарастающим итогом       | 25                                             | 55                                          | 100                                                       | 100              |

### 6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

| Баллы на дату текущего контроля               | Оценка |
|-----------------------------------------------|--------|
| ≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 5      |

|                                                       |   |
|-------------------------------------------------------|---|
| От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 4 |
| От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 3 |
| < 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК         | 2 |

### 6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

| Оценка                               | Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен | Оценка (ECTS)           |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|
| 5 (отлично) (зачтено)                | 90 – 100                                                 | A (отлично)             |
| 4 (хорошо) (зачтено)                 | 85 – 89                                                  | B (очень хорошо)        |
|                                      | 75 – 84                                                  | C (хорошо)              |
|                                      | 70 – 74                                                  | D (удовлетворительно)   |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено)      | 65 – 69                                                  | E (посредственно)       |
|                                      | 60 – 64                                                  |                         |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | Ниже 60 баллов                                           | F (неудовлетворительно) |

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560022>.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 364 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560156>.

### 7.3. Учебно-методические пособия

#### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 373 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560532>.

#### 7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### 7.4. Современные профессиональные базы данных

## **и информационные справочные системы**

При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

### **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

#### **8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

#### **8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий**

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических проблем": учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 503 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Телевизор LED TCL 49";
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- OpenOffice;
- Консультант Плюс;

#### **8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 101 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 107 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 130 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

#### **8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## 9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины           | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ)            |
|----------------------------------------------|-------------------------|----------------|-------------------------------------|
| 1 Основы организации и управления персоналом | ПК-3                    | Зачёт          | Перечень вопросов для зачета        |
|                                              |                         | Тестирование   | Примерный перечень тестовых заданий |
| 2 Стратегии управления персоналом            | ПК-3                    | Зачёт          | Перечень вопросов для зачета        |
|                                              |                         | Тестирование   | Примерный перечень тестовых заданий |
| 3 Методы управления персоналом               | ПК-3                    | Зачёт          | Перечень вопросов для зачета        |
|                                              |                         | Тестирование   | Примерный перечень тестовых заданий |
| 4 Технологии управления персоналом           | ПК-3                    | Зачёт          | Перечень вопросов для зачета        |
|                                              |                         | Тестирование   | Примерный перечень тестовых заданий |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения |       |         |
|--------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|
|        |             | знать                                                                               | уметь | владеть |

|                            |                                            |                                                         |                                                             |                                                                      |
|----------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 2<br>(неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов         | отсутствие знаний или фрагментарные знания              | отсутствие умений или частично освоенное умение             | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков              |
| 3<br>(удовлетворительно)   | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания                   | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков           |
| 4 (хорошо)                 | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение    | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично)                | ≥ 90% от максимальной суммы баллов         | сформированные систематические знания                   | сформированное умение                                       | успешное и систематическое применение навыков                        |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка                     | Формулировка требований к степени компетенции                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2<br>(неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или<br>Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3<br>(удовлетворительно)   | Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.                                                                                                                                                                                           |
| 4 (хорошо)                 | Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.                                                                                                                                     |
| 5 (отлично)                | Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.                             |

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

- Общественное мнение, традиции, настроения относятся к факторам:
  - индивидуально-личностным
  - среды

- В) управления
- Г) социально-психологическим
- 2. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:
  - А) разъяснения требований к работе
  - Б) общеорганизационных комплексных целей
  - В) координационных и интеграционных механизмов
  - Г) структуры системы вознаграждений
- 3. Сущность проявления ситуационного подхода в управлении персоналом — это:
  - А) использование методики
  - Б) системный анализ
  - В) ситуационное мышление
  - Г) теоретические знания
- 4. Описание психологических характеристик, которые необходимы для выполнения профессиональных обязанностей — это:
  - А) психограмма
  - Б) профессиограмма
  - В) кодограмма
  - Г) диаграмма
- 5. Причины, которые лежат в основе карьеры менеджера-руководителя, это:
  - А) положение на предприятии (статус, символы)
  - Б) проявление творчества
  - В) средство самоизоляции (минимум общения с коллективом)
  - Г) доходы (материальное вознаграждение)
- 6. Причинами будущей потребности организации в человеческих ресурсах являются:
  - А) новые законы
  - Б) стратегические планы
  - В) конкуренты
  - Г) технологии
- 7. Планирование использования человеческих ресурсов, подбор, прием, расстановка, перемещение, продвижение, учет и увольнение сотрудников, — это функция ...
  - А) организационно-кадровая
  - Б) социально-экономическая
  - В) информационно-аналитическая
  - Г) учебно-воспитательная
- 8. Деятельность, которая способствует эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей, — это:
  - А) изучение персонала
  - Б) подбор кадров
  - В) управление персоналом
  - Г) руководство людьми
- 9. К внешним факторам управления персоналом относится:
  - А) подбор персонала
  - Б) кадровая политика
  - В) стиль руководства
  - Г) наличие конкурентов
- 10. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это
  - А) текучесть кадров
  - Б) издержки кадров
  - В) смена кадров
  - Г) переход кадров

### **9.1.2. Перечень вопросов для зачета**

1. Место психологии управления в системе наук об управлении.
2. Психологические противоречия процесса управления.
3. Основные школы и подходы в науке управления.
4. История развития отечественной психологии управления.
5. Современные тенденции и принципы управления.

6. Тенденции организационных изменений в современной России: психологические аспекты.
7. Личность и малые группы в организации: феномены, закономерности и механизмы взаимодействия.
8. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами.
9. Философия и концепция управления персоналом.
10. Понятие, виды и содержание кадровой политики организации.
11. Организационное проектирование системы управления персоналом.
12. Назначение, состав и структура служб управления персоналом.
13. Функции кадровой службы и руководителей в организации. Кадровые технологии. Кадровые решения.
14. Оценка эффективности управления персоналом в организации.

## **9.2. Методические рекомендации**

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

## **9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов                                       | Формы контроля и оценки результатов обучения    |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| С нарушениями слуха   | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка             |
| С нарушениями зрения  | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам                          | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |

|                                               |                                                                                                       |                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата   | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами                                                                |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы         | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

#### **9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
протокол № 10 от «23» 10 2025 г.

### СОГЛАСОВАНО:

| Должность                                  | Инициалы, фамилия | Подпись                                                  |
|--------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента    | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления              | Г.А. Цой          | Согласовано,<br>8a5745e4-63a0-4946-<br>bbb0-ce4977ac113e |

### ЭКСПЕРТЫ:

|                          |                |                                                          |
|--------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Согласовано,<br>45dd00b4-614e-4630-<br>941d-a8650699c876 |
| Доцент, каф. менеджмента | Т.А. Рябчикова | Согласовано,<br>1e8cc3ad-2b4e-43fc-<br>91f9-b97f6b86afb5 |

### РАЗРАБОТАНО:

|                                         |             |                                                          |
|-----------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | Е.А. Гайдук | Разработано,<br>ca56052f-4615-4ba8-<br>bfa1-07a69afdfbb0 |
|-----------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------|