

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01 Психология
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Прикладная социальная психология
(наименование образовательной программы)

Очно-заочная
(форма обучения)

Год набора - 2026

Барнаул

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Артюхина Валентина Андреевна, к.соц.н., доцент кафедры психологии и социологии управления

Заведующий кафедрой:

Меженин Ян Эдуардович, к.соц.н., и.о. заведующего кафедрой психологии и социологии управления

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом одобрена на заседании кафедры психологии и социологии управления Алтайского филиала РАНХиГС.

протокол № 1 от «29» августа 2025 г.

Утверждено Ученым советом протокол № 10/1 от «29» августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания	9
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам	14
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине	26
7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)	39
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет.....	41
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	42

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения
образовательной программы**

Дисциплина Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС	Код компет енции	Наименов ание Компетен ции	Код индикатора достижения компетенци й	Наименовани е индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК-9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1.	Выполняет основные функции управления психологической практикой в рамках работы с персоналом	ОПК-9.1. 3-1 знает сущность и разновидности социально-психологических методов управления персоналом ОПК-9.1. У-1 умеет определять целесообразность использования социально-психологических методов управления персоналом ОПК-9.1. Н-1 владеет навыками разработки плана реализации отдельных социально-психологических методов управления
559 Специалист по управлению персоналом, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 09.03.2022 № 109н G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного	ПК – 3.	Способен к осуществлению психологического сопровождения операционного управления персоналом в учреждении	ПК – 3.1.	Осуществляет психологическое сопровождение операционного управления персоналом в учреждениях и организациях различного типа	ПК – 3.1. 3-1 знает теоретические особенности социально-психологических методов управления персонала в зависимости от стадии развития организации, кадровой политики, типа организационной

подразделения организации G/02.7 Реализация операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации		ях и организац ях различного типа			структуры и стиля управления ПК – 3.1. У-1 подбирает релевантные запросу социально- психологические методы мотивации, отбора, адаптации и оценки персонала ПК – 3.1. Н-1 формирует предложения по использованию социально- психологических методов оптимизации коммуникации и развитию организационной культуры
---	--	---	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

2,00 з.е., 72 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 36 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 14 ак.час на лекции, 22 ак.час на практические занятия, 2 ак.часа на консультацию к зачету. 34 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом реализуется на 1-м семестре 1-го курса, является базой для изучения последующих дисциплин:

- Методы управления командной работой
- Психологическое сопровождение проектно-инновационной деятельности
- Практическая психология конфликта
- Практикум по разработке программ психологического сопровождения в бизнесе

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	Контроль	СР кр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом	10	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	Опрос, тестирование	
Тема 2	Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом	17	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	7	Опрос, тестирование, доклад	
Тема 3	Социально-психологические методы мотивации, отбора, адаптации и оценки персонала	19	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	7	Опрос, тестирование	
Тема 4	Социально-психологические особенности организационной культуры и коммуникации в процессе управления	15	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	7	Опрос, тестирование, эссе	

Промежуточная аттестация	11	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	0	
Итого	72	14	0	0	22	0	0	2	9	0	0	25	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом. ОПК-9.1.¹

Эволюция научных взглядов на управление: школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Г. Форд), административная школа (А. Файоль, М. Вебер), школа человеческих отношений (Э. Мейо, М. Фоллет). Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Управление персоналом как практическая деятельность, ее принципы. Административно-организационные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом. Функции системы управления персоналом. Психологические основы управления персоналом.

Тема 2. Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом ОПК-9.1.

Особенности управления персоналом в контексте стадии развития организации. Задачи по управлению персоналом на стадии формирования организации. Формирование организационной культуры на стадии интенсивного роста. Стадия стабилизации и политика инноваций. Задачи управления персоналом на стадии кризиса. Понятие кадровой политики. Пассивная, реактивная, превентивная, активная кадровая политика. Открытая и закрытая кадровая политика. Специфика социально-психологических методов управления персоналом в рамках разных типов кадровой политики. Психология субъекта управления. Руководство и лидерство: содержание понятий. Основные теории лидерства. Типы лидеров. Соотношение качеств лидера и руководителя. Социально-психологические особенности авторитарного, демократического и либерального стиля управления. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутон. Объективные и субъективные факторы выбора стиля управления. Психологические аспекты управленческих функций.

Тема 3. Социально-психологические методы мотивации, отбора, адаптации и оценки персонала ПК-3.1.

Мотивация и стимулирование персонала: содержание понятий. Теории мотивации: содержательные (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг) и процессуальные (Д. МакГрегор, У. Оучи, В. Врум, Д. Адамс). Принципы и барьеры стимулирования персонала. Позитивные и негативные стимулы. Материальное и нематериальное стимулирование персонала. Привлечение кандидатов на работу. Оценка кандидатов при приеме на

¹ Тема предполагает реализацию воспитательной работы с обучающимися

работу. Оценка кандидатов при приеме на работу. Адаптация персонала. Обеспечение качества труда. Оценка труда: уровни, подходы, методы. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования труда.

Тема 4. Социально-психологические особенности организационной культуры и коммуникации в процессе управления ПК-3.1.

Общение как социально-психологический метод управления. Общение: определение, виды и формы (межличностное, личностное, формальное и неформальное, вербальное, невербальное и пр.). Этапы управленческого общения: выдача распорядительной информации, получение обратной связи, выдача оценочной информации. Способы психологического воздействия: внушение, убеждение, подражание, просьба, похвала, совет, принуждение, осуждение, требование, запрещение, «плацебо», порицание, комплимент, метод Сократа, намёк, обманутое ожидание, «взрыв». Организационная культура: поверхностный и глубинный уровень. Функции организационной культуры. Типы организационных культур. Основные компоненты организационной культуры. Управление организационной культурой. Психологический климат: социальный и моральный компоненты. Статический и динамический психологический климат. Компоненты психологического климата. Факторы, определяющие психологический климат. Характеристики благоприятного и неблагоприятного психологического климата. Измерение и управление психологическим климатом.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих

программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного

нескольких вариантов предложенных		<p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС²

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для тради- ционной системы	Для бинарной системы
	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
			B	P/ Passed
	Хорошо		C	P/ Passed
			D	P/ Passed
	Удовлетворительно		E	P/ Passed
	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Опрос, тестирование, доклад, эссе

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом. ОПК-9.1.

Вопросы для опроса:

1. Как сформировалась эволюция научных исследований в области управления от школ научного управления до школ человеческими

² БРС при изучении дисциплины не применяется

отношениями?

2. Какие современные тенденции в управлении персоналом могут быть выделены на основе отечественного и зарубежного опыта?

3. В чем сущность социально-психологических методов управления персоналом?

4. Какие функции обеспечивают систему управления персоналом в организации?

5. Каковы основные принципы управления персоналом и как они реализуются на примере?

6. Как можно определить приоритетность использования социально-психологических методов в управлении персоналом?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Какова основная цель применения социально-психологических методов в управлении персоналом?

а) Увеличение материального стимулирования производства

б) Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе

в) Стандартизация процесса производства

г) Усиление административного контроля

К какой школе управления относится Фредерик Тейлор?

а) Административная школа

б) Школа человеческих отношений

в) Школа научного управления

г) Современная школа мотивации

Какой из традиционных методов не относится к социально-психологическим методам управления?

а) Убеждение

б) Критика

в) Экономическое стимулирование

г) Информирование

Тест 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

К какому виду методы управления персоналом относятся к положительному созданию социально-психологического климата?

- а) Административно-организационные
- б) Экономические
- в) Социально-психологические
- г) Технические

Какая функция системы управления персоналом входит в ее основную задачу?

- а) Хронометраж рабочего времени
- б) Создание мотивации и условий для эффективной работы
- в) Техническое обслуживание оборудования
- г) Определение цены на продукцию

Какой из приведенных примеров наиболее точно отражает суть социально-психологических методов управления персоналом?

- а) Установление строгого контроля за соблюдением норм труда
- б) Введение материальных штрафов за опоздание
- в) Формирование благоприятного психологического климата и мотивация через личный пример руководителя
- г) Автоматизация производственных процессов

Тема 2. Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом ОПК-9.1.

Вопросы для опроса:

1. Как стадия развития организации влияет на выбор социально-психологических методов управления персоналом?
2. Какие задачи управления персоналом характерны для стадии формирования организации и как социально-психологические методы помогают их решать?
3. В чем заключается специфика активной кадровой политики с точки зрения социально-психологических методов?
4. Как различаются социально-психологические аспекты авторитарного, демократического и либерального стилей управления?

5. Какие психологические факторы влияют на выбор стиля управления руководителем?

6. Как социально-психологические методы поддерживают инновационную политику и помогают преодолевать кризисы в организации?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Какая кадровая политика предполагает активное прогнозирование и предупреждение проблем с персоналом?

- а) Пассивная
- б) Реактивная
- в) Превентивная
- г) Случайная

Что из перечисленного лучше всего характеризует демократический стиль управления?

- а) Жесткий контроль и приказания
- б) Свобода принятия решений и вовлечение сотрудников в процесс
- в) Полная делегированность решений на сотрудников
- г) Игнорирование мнения коллектива

Какой тип лидерства подчеркивает личностные качества руководителя и его способность вдохновлять коллектив?

- а) Авторитарное
- б) Трансформационное
- в) Либеральное
- г) Административное

Тест 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Что из нижеперечисленного относится к задачам управления персоналом на стадии формирования организации?

- а) Поддержание стабильности кадрового состава
- б) Формирование корпоративной культуры и подбор ключевых сотрудников
- в) Оптимизация производственных процессов
- г) Внедрение инноваций

Что характеризует открытую кадровую политику?

- а) Скрытость в принятии решений по персоналу
- б) Прозрачность и активное вовлечение сотрудников
- в) Отсутствие формальной стратегии работы с кадрами
- г) Полная автономия каждого подразделения

Какая функция системы управления персоналом включает формирование психологического климата в коллективе?

- а) Планирование
- б) Мотивация и социализация
- в) Контроль
- г) Организация

Тема 3. Социально-психологические методы мотивации, отбора, адаптации и оценки персонала ПК-3.1.

Вопросы для опроса:

1. Какие ключевые идеи содержательных теорий мотивации, например, Маслоу и Герцберга, важны для управления персоналом?
2. Как процессуальные теории мотивации объясняют поведение работников и каким образом это применяется в практике управления?
3. Какие социально-психологические методы наиболее эффективны при адаптации новых сотрудников в коллектив?
4. Каковы основные подходы к оценке труда и как социально-психологические методы влияют на этот процесс?
5. Почему формирование кадрового резерва важно с точки зрения социально-психологических методов управления?
6. Какие барьеры могут препятствовать эффективной системе стимулирования персонала и как социально-психологические методы помогают их преодолеть?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Какая теория мотивации выделяет иерархию потребностей человека?

- а) Теория ожиданий В. Врума
- б) Теория трех потребностей Д. МакКлелланда
- в) Иерархия потребностей А. Маслоу
- г) Теория двух факторов Ф. Герцберга

К какому типу стимулов относится похвала и признание заслуг?

- а) Материальные
- б) Нематериальные (верно)
- в) Отрицательные
- г) Экономические

Что является основной задачей адаптации персонала?

- а) Обучение новым профессиональным навыкам
- б) Внедрение в организационную культуру и формирование лояльности
- в) Повышение заработной платы
- г) Контроль выполнения должностных обязанностей

Тест 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Какой метод оценки персонала включает анализ достижения конкретных целей?

- а) Аттестация
- б) Оценка по результатам труда

- в) Собеседование
- г) Психодиагностика

Какое значение имеет формирование кадрового резерва для организации?

- а) Снижение затрат на обучение
- б) Обеспечение преемственности и стабильности управления
- в) Оптимизация рабочего времени
- г) Увеличение зарплатного фонда

Что из перечисленного является позитивным стимулом мотивации?

- а) Штрафные санкции
- б) Возможность карьерного роста
- в) Увольнение
- г) Ограничение полномочий

Тема 4. Социально-психологические особенности организационной культуры и коммуникации в процессе управления ПК-3.1.

Вопросы для опроса:

1. Какое значение имеет организационная культура для эффективности управления персоналом в организации?
2. Какие виды общения выделяются в управленческом процессе и как они влияют на взаимодействие в коллективе?
3. Какие этапы включает управленческое общение, и почему важна обратная связь?
4. Как психологические методы воздействия, такие как убеждение и внушение, применяются в управлении персоналом?
5. Что такое психологический климат в организации, и какие компоненты ему присущи?
6. Какие типы организационной культуры существуют и как они влияют на стиль управления?

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Какое определение наиболее полно отражает суть организационной культуры?

а) Система ценностей, норм и традиций, формирующих поведение сотрудников

б) Набор правил и инструкций в компании

в) Структура управленческого аппарата

г) Совокупность экономических показателей организации

Какой вид общения в организации относится к неформальному?

а) Обсуждение планов на совещании

б) Разговор сотрудников в перерыве о личных темах

в) Инструктаж нового сотрудника

г) Официальный приказ руководителя

Какие этапы включает управленческое общение?

а) Планирование, организация, контроль

б) Просьбы, комплименты, намёки

в) Убеждение, внушение, наказание

г) Выдача распорядительной информации, получение обратной связи, выдача оценочной информации

Тест 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

3. Выбрать несколько правильных ответов.

4. Записать только буквы выбранного варианта ответа (например, а), в)).

Какой способ психологического воздействия предполагает формирование определенного поведения через убеждение?

а) Внушение

б) Подражание

в) Убеждение

г) Порицание

Что из перечисленного является компонентом психологического климата?

а) Финансовая стабильность

б) Социальные отношения и моральный климат

в) Уровень квалификации работников

г) Размер заработной платы

Какой тип организационной культуры характеризуется высокой

степенью контроля и централизованным управлением?

- а) Культура роли
- б) Культура поддержки
- в) Культура достижения
- г) Культура власти

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания опроса

Параметр	От 2 до 5 баллов
материал освоен студентом в полном объеме, легко ориентируется в материале, полно и аргументировано отвечает на дополнительные вопросы, излагает материал логически последовательно, делает самостоятельные выводы, умозаключения, демонстрирует кругозор, использует материал из дополнительных источников. Речь характеризуется эмоциональной выразительностью, четкой дикцией, стилистической и орфоэпической грамотностью.	«5» отлично
по своим характеристикам ответ студента соответствует характеристикам отличного ответа, но студент может испытывать некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы, допускать некоторые погрешности в речи.	«4» хорошо
студент испытывал трудности в ответе, его структурировании. Не может ответить на дополнительные вопросы по заданному вопросу. Материал излагает не последовательно, не устанавливает логические связи, затрудняется в формулировке выводов.	«3» удовлетворительно
Студент не может ответить на поставленный вопрос	«2» неудовлетворительно

Критерии оценивания теста

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ).

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100		
КТ 2	100		
Итого:			

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1. Тема 1, Тема 2

Эссе:

Напишите эссе на выбранную тему, четко формулируя основную идею в введении и обосновывая ее в основной части с помощью аргументов и примеров. Обеспечьте логическую связность текста, переходя от одной мысли к другой плавно и последовательно. В завершении подведите итог, подчеркнув значимость вашей позиции и сформулировав выводы, основанные на изложенных аргументах.

Тема 1. Какие ограничения традиционных школ управления способствовали развитию социально-психологических методов в управлении персоналом?

Тема 2. В чем состоят основные трудности применения социально-психологических методов в современных российских и зарубежных организациях?

Тема 3. Как социально-психологические методы влияют на мотивацию и лояльность сотрудников в условиях трансформации корпоративной культуры?

Тема 4. Как сформировать эффективный план реализации социально-психологических методов в управлении персоналом с учетом особенностей коллектива?

Тема 5. Каковы противоречия между экономическими и социально-психологическими методами управления и как их можно преодолеть на практике?

Тема 6. Как современные тренды цифровизации и удаленной работы меняют роль социально-психологических методов в системе управления персоналом?

КТ – 2. Тема 3, Тема 4

Доклад

Для подготовки доклада студентам нужно сначала выбрать тему из

предложенных и собрать по ней актуальную информацию из надежных источников. Затем составьте логичный план с введением, основной частью и заключением, где четко изложите свои мысли и аргументы. Обязательно подготовьте презентацию или вспомогательные материалы для наглядности доклада и отрепетируйте его произнесение, чтобы выступление было уверенным и последовательным.

1. Социально-психологические особенности управления персоналом на стадии формирования организации: влияние на создание мотивационной среды и корпоративных норм.

2. Роль организационной культуры и социальных норм в период интенсивного роста компании: психологические аспекты формирования и развития.

3. Специфика социальных и психологических методов управления кадровой политикой различных типов: активная, пассивная, превентивная и реактивная.

4. Психологические характеристики авторитарного, демократического и либерального стилей управления и их влияние на эффективность команды.

5. Факторы и психологические механизмы выбора стиля управления в зависимости от социальной ситуации и субъекта управления.

6. Социально-психологические методы поддержки инновационной политики и профилактики кризисных состояний в управлении персоналом.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: – изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; – анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; – обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; – написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада включает

три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания доклада:

Критерий	Максимум баллов	Описание градаций
1. Содержание и глубина раскрытия темы	30	25-30 — тема раскрыта полно, глубокий анализ; 15-24 — частичное раскрытие, недочеты; 0-14 — поверхностное освещение, ошибки.

2. Структура и логика изложения	20	16-20 — четкая структура, логический переход; 8-15 — некоторые логические пробелы; 0-7 — отсутствие структуры, несвязный рассказ.
3. Публичное выступление и владение материалом	20	16-20 — уверенность, грамотные аргументы; 8-15 — неуверенность, слабая аргументация; 0-7 — потеря мысли, неготовность.
4. Использование наглядных материалов	15	12-15 — материалы хорошо оформлены и использованы; 6-11 — материалы есть, но слабо использованы; 0-5 — материалы отсутствуют или неэффективны.
5. Ответы на вопросы и дискуссия	15	12-15 — ответы четкие, аргументированные; 6-11 — ответы частичные, сомнительные; 0-5 — неспособность дать правильный ответ.
Итого баллов	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

-

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом. ОПК-9.1.

Вопросы открытого типа:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ

1. Какие современные тенденции в управлении персоналом можно выделить в отечественной и зарубежной практике?

2. Каковы психологические аспекты управления персоналом и почему они важны в практической деятельности руководителя?

3. Какие ключевые этапы включают разработку плана внедрения

социально-психологических методов управления в организации?

4. Как можно определить приоритетность применения социально-психологических методов в конкретной управленческой деятельности?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что является основной целью применения социально-психологических методов в управлении персоналом?

а) Повышение материальной мотивации работников

б) Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе

в) Оптимизация административного контроля

г) Стандартизация технологических процессов

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какое основное преимущество социально-психологических методов управления в сравнении с административными?

а) Повышение дисциплины за счет наказаний

б) Увеличение материальной заинтересованности работников

в) Формирование доверия и улучшение коммуникаций в коллективе

г) Стандартизация рабочих процедур

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Что лежит в основе социально-психологических методов управления

персоналом?

- а) Четкая регламентация обязанностей и инструкций
- б) Использование материальных стимулов
- в) Управление социальными отношениями и морально-психологическим климатом в коллективе
- г) Жесткий административный контроль

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Какова основная функция социально-психологических методов в системе управления персоналом?

- а) Обеспечение четкой системы оплаты труда
- б) Формирование позитивного психологического климата и мотивации сотрудников
- в) Разработка должностных инструкций
- г) Контроль за трудовой дисциплиной

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между школами управления и их основными идеями.

Школа управления

а) Школа научного управления

б) Административная школа

в) Школа человеческих отношений

Основная идея

1) Акцент на социальных и психологических потребностях сотрудников

2) Формализация управленческих функций, иерархия

3) Оптимизация труда через стандартизацию и

г) Современные тренды в управлении	нормирование 4) Комплексный подход с интеграцией экономических и социальных методов
------------------------------------	--

Задание 4.

Установите соответствие между функциями системы управления персоналом и их содержанием.

Функция управления персоналом	Содержание
а) Планирование	1) Определение целей, потребностей и разработка кадровой политики
б) Мотивация	2) Создание условий для стимулирования и повышения заинтересованности работников
в) Контроль	3) Оценка выполнения задач и соответствие результатов установленным стандартам
г) Адаптация	4) Ориентация новых сотрудников на корпоративную культуру и процессы

Тема 2. Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом ОПК-9.1.

Вопросы открытого типа:

1. Как стадия развития организации определяет специфику социально-психологических методов управления персоналом?
2. В чем заключается специфика активной кадровой политики с точки зрения социально-психологических методов управления?
3. Как социально-психологические особенности демократического стиля управления влияют на эффективность коллектива?
4. Какие психологические факторы оказывают влияние на выбор управленческого стиля в различных социальных ситуациях?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какая кадровая политика предполагает проактивное предотвращение проблем с персоналом?

- а) Пассивная
- б) Реактивная
- в) Превентивная
- г) Случайная

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какой стиль управления характеризуется активным вовлечением сотрудников в процесс принятия решений и поддержкой инициатив?

- а) Авторитарный
- б) Демократический
- в) Либеральный
- г) Технократический

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа

(например, а)

Какая стадия развития организации требует интенсивного формирования организационной культуры и адаптации сотрудников?

- а) Стадия формирования
- б) Стадия интенсивного роста
- в) Стадия стабилизации
- г) Стадия кризиса

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Какие социально-психологические особенности характерны для авторитарного стиля управления?

- а) Широкое вовлечение коллектива в принятие решений
- б) Жесткий контроль и ограничение инициативы
- в) Максимальная свобода действий сотрудников
- г) Поощрение коллективного обсуждения и диалога

Задание 3.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стадиями развития организации и основными задачами управления персоналом.

Стадия развития организации	Задачи управления персоналом
а) Стадия формирования	1) Формирование корпоративной культуры и подбор ключевых кадров
б) Стадия интенсивного роста	2) Адаптация персонала к изменениям и развитие корпоративной культуры
в) Стадия стабилизации	3) Поддержание стабильности и оптимизация процессов
г) Стадия кризиса	4) Управление стрессом, поддержка морального климата

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания)

вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между стилями руководства и их социально-психологическими характеристиками.

Стиль руководства	Социально-психологическая характеристика
а) Авторитарный	1) Жесткий контроль и ограничение инициативы сотрудников
б) Демократический	2) Вовлечение команды в принятие решений, поддержка диалога
в) Либеральный	3) Предоставление максимальной свободы и самостоятельности

Тема 3. Социально-психологические методы мотивации, отбора, адаптации и оценки персонала ПК-3.1.

Вопросы открытого типа:

1. Какие различия между содержательными и процессуальными теориями мотивации, и как их можно применять в управлении персоналом?
2. Каким образом социально-психологические методы способствуют эффективной адаптации новых сотрудников?
3. Какие подходы к оценке труда существуют и как социально-психологические методы помогают сделать процесс оценки более объективным?
4. Какие основные препятствия встречаются при внедрении систем мотивации, и как социально-психологические методы помогают их преодолеть?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
 3. Выбрать один верный ответ.
 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.
- Какая теория мотивации акцентирует внимание на стремлении человека к власти, достижениям и принадлежности к группе?
- а) Теория иерархии потребностей А. Маслоу
 - б) Теория двух факторов Ф. Герцберга
 - в) Теория потребностей Д. МакКлелланда
 - г) Теория ожиданий В. Врума

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Какой из методов отбора кандидатов позволяет оценить их соответствие корпоративной культуре и психологическому климату организации?

- а) Тестирование профессиональных знаний
- б) Интервью по компетенциям
- в) Проверка рекомендаций
- г) Оценка по резюме

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Какое ключевое отличие содержательных теорий мотивации от процессуальных?

- а) Содержательные теории анализируют потребности и мотивы, процессуальные – механизмы выбора поведения
- б) Содержательные теории фокусируются на поведении, а процессуальные – на потребностях
- в) Процессуальные теории игнорируют потребности
- г) Содержательные теории не учитывают мотивацию

Задание 2.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Что из перечисленного является негативным стимулом в системе мотивации персонала?

- а) Обратная связь и признание заслуг
- б) Премия за достижение целей
- в) Обучение и развитие
- г) Штрафные санкции и дисциплинарные меры

Задание 3.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между теориями мотивации и их ключевыми идеями.

Теория мотивации	Ключевая идея
а) Теория иерархии потребностей Маслоу	1) Мотивация основана на последовательном удовлетворении потребностей от базовых к высшим
б) Теория двух факторов Герцберга	2) Мотивация зависит от факторов гигиены и мотиваторов
в) Теория ожиданий Врума	3) Мотивация формируется через ожидания вознаграждения и ценность результата
г) Теория приобретенных потребностей МакКлелланда	4) Люди мотивированы потребностями в достижениях, власти и принадлежности

Задание 4.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между методами управления персоналом и их основными функциями.

Метод управления	Основная функция
а) Мотивация	1) Побуждение сотрудников к эффективному труду
б) Отбор	2) Выбор кандидатов, соответствующих профессиональным и социальным требованиям
в) Адаптация	3) Введение новых сотрудников в

- корпоративную культуру и процессы
- г) Оценка труда
- 4) Анализ и оценка результатов деятельности сотрудников

Тема 4. Социально-психологические особенности организационной культуры и коммуникации в процессе управления ПК-3.1.

Вопросы открытого типа:

1. Как организационная культура влияет на психологический климат внутри коллектива и эффективность управления?
2. Какие основные виды и формы общения существуют в процессе управленческого взаимодействия, и как они различаются по влиянию на коллектив?
3. Какие этапы включает процесс управленческого общения, и почему обратная связь играет ключевую роль?
4. Какие способы социально-психологического воздействия применяются в управлении персоналом, и как они влияют на мотивацию и поведение сотрудников?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
 3. Выбрать один верный ответ.
 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.
- Какой из перечисленных видов общения в организации относится к невербальному?
- а) Обсуждение рабочего плана устно
 - б) Использование жестов и мимики для передачи настроения
 - в) Отправка электронной почты
 - г) Проведение собрания

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
 3. Выбрать один верный ответ.
 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.
 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.
- Какие компоненты входят в психологический климат организации?
- а) Социальные отношения и моральные нормы в коллективе

- б) Финансовые показатели и структура оплаты труда
- в) Регламенты и должностные инструкции
- г) Количество сотрудников и возрастной состав

Задания закрытого типа:

Задание 1.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответов.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Какой из следующих видов общения относится к формальному?

а) Разговор сотрудников в нерабочее время

б) Обсуждение рабочих задач в ходе планового совещания

в) Обмен шутками на корпоративе

г) Личное общение между коллегами вне работы

Задание 2.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответов.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, а)

Что из перечисленного относится к глубинному уровню организационной культуры?

а) Базовые предположения и ценности, которые сложно изменить

б) Официальные документы и инструкции

в) Видимое поведение и ритуалы сотрудников

г) Внешний имидж компании

Задание 3.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между типами организационной культуры и их основными характеристиками.

Тип организационной культуры	Характеристика
а) Клановая (семейная)	1) Взаимная поддержка, доверие и сплоченность
б) Иерархическая (бюрократическая)	2) Ориентация на результат и конкуренцию
в) Адхократическая	3) Новаторство, гибкость и высокая степень свободы
г) Рыночная	4) Строгие правила, формальные процедуры

Задание 4.

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Установите соответствие между формами общения и их основными признаками.

Форма общения	Характеристика
а) Формальное	1) Официальная, регламентированная коммуникация
б) Неформальное	2) Общение с использованием слов и текста
в) Вербальное	3) Свободное, неформальное взаимодействие
г) Невербальное	4) Общение через жесты, мимику, тон голоса

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.³

Критерий оценивания экзамена:

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные	Отлично

³ БРС при изучении дисциплины не применяется

<p>вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач</p>	
<p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p>	Хорошо
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач</p>	Удовлетворительно

<p>Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме</p>	Неудовлетворительно
---	---------------------

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

-

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого обучающегося и определяется учебным планом. При этом необходима планомерная и систематическая работа обучающегося на всех аудиторных занятиях. Эта работа складывается из изучения учебной и научной литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно отдельно и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом

занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающегося необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, также можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия (занятия семинарского типа) - вид учебных занятий, при котором в результате предварительной работы преподавателя и студентов, в обстановке их непосредственного и активного общения решаются задачи познавательного характера.

Цель такой формы обучения – углубленное изучение дисциплины, закрепление пройденного материала, овладение методологией научного познания. Немаловажным преимуществом семинаров является формирование навыков.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы. Для студентов главная задача состоит в том, чтобы усвоить содержание учебного материала темы, которая выносится на обсуждение, подготовиться к выступлению, дискуссии, контрольной работе и т.п.

Работа над литературой состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование следует её прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого научного или учебного источника.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для формирования необходимых компетенций.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная 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. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18847-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560156>

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560022>

3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536223>

4. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560532>

8.2. Дополнительная литература

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 299 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08627-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492461>

2. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560347>

3. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебник для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. —

Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/557746>

4. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491391>

5. Колосов, В. А. Организационная культура : учебник для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567880>

6. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>

7. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492415>

8.3. Интернет-ресурсы

<http://psyjournals.ru> – «Портал электронных психологических изданий»

<http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество

<http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»

<http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»

<https://psyjournals.ru/journals/sps>. - «Социальная психология и общество»

<http://hr-portal.ru/> - HR-Сообщество и Публикации

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Алтайский филиал РАНХиГС имеет комплексное современное материально-техническое оснащение, призванное поддерживать разные форматы обучения и позволяющее кардинально трансформировать учебный процесс, выходя далеко за пределы традиционной лекционной модели. Филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещениями для самостоятельной работы студентов, а также специализированными помещениями, такими как электронный зал для самостоятельной работы, компьютерный класс.

Оснащение учебных аудиторий и иных помещений в Алтайском филиале РАНХиГС представлено современными технологиями и оборудованием, включая интерактивные панели и доски, системы видеоконференцсвязи, звуковое оборудование и высокоскоростной Wi-Fi, проекторы или ЖК-панели, а также удобную и эргономичную мебель. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением. При реализации дисциплины используются следующее программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Kaspersky Endpoint Security

Microsoft Office

Microsoft Windows