

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой ГНийЯ

Г.Г. Печурина
Протокол №1 от 30.08.2021



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Направление подготовки: 37.03.01 Психология
Профиль подготовки: Социальная психология

Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Факультет: Технологии и Дизайна
Кафедра: Гуманитарных наук и иностранных языков
Курсы: 2 Семестры: 4

Новосибирск 2021

Перечень изменений в ФОМ в для реализации в _____ учебном году

Изменения в ФОМ обсуждены и одобрены на заседании кафедры

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

Зав. кафедрой ГНиИЯ _____

**Паспорт
фонда оценочных материалов
по учебной дисциплине
Психология кадрового менеджмента**

1 Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины:

Индекс	Формулировка компетенции
УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-10	способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-11	способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
ПК-13	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

2 Связь целей обучения и формируемых компетенций:

№ п/п	Результат освоения дисциплины	Ссылки на компетенции
Знать:		
1	основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	УК-3 УК-10 УК-11 ПК-13
2	базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	
3	действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	
4	навыками соблюдения правил общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	
Уметь:		
5	: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли взаимодействия внутри команды	УК-3 УК-10 УК-11 ПК-13
6	применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	
7	планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	
8	определять свою профессиональную позицию в проведении	

	работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
Владеть:		
9	простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	УК-3 УК-10 УК-11 ПК-13
10	навыками использования финансовых инструментов для управления личными финансами, контроля собственных экономических и финансовых рисков	
11	навыками соблюдения правил общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	
12	навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	

3. Планируемые уровни сформированности компетенций у обучающихся

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый уровень	- знает основные категории и понятия изучаемой дисциплины - умеет искать нужную информацию по заданной теме в источниках различного типа; отделять основную информацию от второстепенной, составлять конспект учебной и научной литературы; - владеет процессом систематизации знаний
Повышенный уровень	- знает методы анализа; - умеет передавать содержание информации адекватно поставленной цели; приводить примеры, подбирать аргументы, - формулирует выводы, отражает в устной или письменной форме результаты своей деятельности

4. Программа оценивания контролируемой компетенции

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции и ЗУВы	Оценочные средства			
			Наименование		Представление в фонде (кол-во)	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация		
1	Психологическое сопровождение процесса управления человеческими ресурсами	УК-3 УК-10 УК-11 ПК-13	знания	Собеседование		6
			умения		Реферат	1
			владения			
2	Методы управления персоналом		знания	Собеседование		7
			умения			
			владения			
Итоговый контроль				Зачет	14	

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Вопросы для собеседования
по дисциплине «**Психология кадрового менеджмента**»

Собеседование проводится в устной форме по контрольным вопросам соответствующего раздела. Оценки за собеседование от 1 до 7 баллов.

Раздел 1 Психологическое сопровождение процесса управления человеческими ресурсами

Контрольные вопросы

- 1 Основы психологии управления.
2. Социально-психологические процессы в организации.
- 3 Социальная психология административной деятельности.
- 4 Социально-психологические закономерности становления организационных культур
- 5 Социально-психологический климат организации
- 6 Структура деятельности руководителя
- 7 Трудовые ресурсы

Раздел 2 Методы управления персоналом

Контрольные вопросы

- 1 Кадровая служба организации.
- 2 Оценка и отбор персонала.
- 3 Командообразование.
- 4 Адаптация и обучение персонала
- 5 Мотивация и стимулирование труда.
- 6 Кадровое консультирование

Критерии оценки:

7 баллов выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;

- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

5 балла выставляется студенту, если ответ отражает:

- знание программного материала;
- грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос;
- понимание возможной связи теории и практики.

3 балла выставляется студенту, если ответ отражает:

- усвоение основного материала;
- при ответе допускаются неточности;
- слабое понимание связи теории и практики.

0 баллов выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/ Преподаватель: Добринина О.А.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Зачет

по дисциплине **«Психология кадрового менеджмента»**

Направление подготовки: **37.03.01 Психология**

Зачет проводится в форме индивидуального устного собеседования с преподавателем. Полученный зачет оценивается от 0 до 20 баллов в рамках БРС.

Вопросы к зачету

1. Имиджелогия - отрасль современного человековедения.
2. Определение понятия имиджелогии, образа, облика.
3. Компоненты имиджа личности.
4. Теоретические основания имиджа.
5. Принципы имиджелогии.
6. Приоритетные функции имиджа (ценностные, технологические).
7. Социально-психологические закономерности формирования и функционирования имиджа.
8. Роль механизмов социально-психологического влияния в процессе формирования имиджа.
9. Закономерности формирования и функционирования имиджа.
10. Социальные стереотипы и установки.
11. Механизмы влияния в процессе формирования имиджа. Понятие социально-психологического влияния. Убеждение. Внушение.
12. Роль средств массовой информации в формировании социальной реальности. Особенности применения печатных (книги, газеты, журналы) и электронных (радио, телевидение, Интернет) средств массовой информации.
13. Реклама и паблик рилейшенс как средство формирования образа социальных объектов.
14. Имидж руководителя. Компоненты имиджа руководителя: личностный, социальный, профессиональный.
15. Структура и типология имиджа. Когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты имиджа.
16. Виды объектов имиджа: личность, организация, группа, товар (торговая марка).
17. Имидж как составная часть культуры делового общения.

18. Индивидуальный имидж. Взаимоотношения имиджа, Я-реального, Я- идеального и Образа Я у других.
19. Самопрезентация. Факторы восприятия личности в общественном сознании.
20. Использование психодиагностики для создания психологического портрета личности. Тесты, опорники, контент-анализ, биографический метод, наблюдение и особенности их применения.
21. Критерии эффективности индивидуального имиджа.
22. Корпоративный имидж. Понятие корпоративного имиджа. Роль имиджа учреждения (организации, формы) в условиях современного рынка услуг.
23. Внешний и внутренний имидж организации. Связь внутреннего имиджа с корпоративной культурой.
24. Основные мероприятия по совершенствованию имиджа.

Критерии оценки:

оценка «зачтено» (7-20 баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- глубокое и прочное усвоение программного материала;
- полные, логически последовательные, грамотно излагаемые ответы при видоизменении задания;
- способность связать теоретический материал с практической деятельностью.

оценка «незачтено» (6 и менее баллов) выставляется студенту, если ответ отражает:

- незнание программного материала,
- при ответе допускаются серьезные ошибки
- серьезные затруднения при понимании связи теории и практики.

/ Преподаватель: Добрина О.А.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
(НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Реферат

по дисциплине **«Психология кадрового менеджмента»**

Направление подготовки: **37.03.01 Психология**

Темы рефератов

- 1 Виды внутриорганизационной коммуникации и способы управления ей.
- 2 Характеристики организации, препятствующие эффективной деятельности.
- 3 Особенности личности руководителя
- 4 Сравнительная характеристика понятий лидер, руководитель, менеджер в соци-альной психологии и менеджменте
- 5 Сравнительная характеристика документов, регламентирующих процесс управ-ления персоналом (коллективный договор, положение о подразделении, долж-ностная инструкция)
- 6 Внешние и внутренние факторы, формирующие потребность организации в пер-сонале
- 7 Панельное интервью как способ отбора персонала.
- 8 Специфика методов оценки деятельности управленческого персонала.
- 9 Оценка персонала в зарубежных организациях.

Примечание – студент может самостоятельно предложить тему для напи-сания реферата, отражающую один из аспектов изучаемой в рамках дисциплины проблематики.

Критерии оценки реферата:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуаль-ность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);

- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором со-стояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использо-вания в работе результатов исследований);

- личные заслуги автора реферата (новые знания, которые получены поми-мо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);

- культура письменного изложения материала (логичность подачи мате-риала, грамотность автора)

- культура оформления материалов работы (соответствие реферата всем стандартным требованиям);

- знания и умения на уровне требований стандарта данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;

- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению);

- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов);

- использование литературных источников.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа допускается к защите, о чем делается запись на титульном листе работы.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

/ Преподаватель: Добрина О.А.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
 (ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»**
 (НТИ (филиал) РГУ им. А.Н. Косыгина)

Кафедра гуманитарных наук и иностранных языков

Оценка компетенций обучающегося по дисциплине в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки **37.03.01 Психология** по дисциплине **«Психология кадрового менеджмента»**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)			
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)			
Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению (УК-11)			
Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13)			