

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 20.05.2026 19:05:17  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.08 «Психологические методы управления» (индекс,  
наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.04.01- Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

«Социальная психология и организационное консультирование»

(наименование образовательной программы)

Очная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

докт. пс. н., профессор, профессор кафедры социальных технологий  
Софьина В.Н.

**Заведующий кафедрой:**

доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных  
технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.08 «Психологические методы управления» одобрена на  
заседании кафедры социальных технологий.

Протокол №6 от «23» марта 2026г.

## СОДЕРЖАНИЕ

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

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

Дисциплина Б1.В.08. «Психологические методы управления» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций\*:

<b>ОТФ/ТФ и реквизиты ПС</b>  <i>(при наличии)**</i>	<b>Код компетенции **</b>	<b>Наименование Компетенции **</b>	<b>Код индикатора достижения компетенций **</b>	<b>Наименование индикатора достижения компетенций **</b>	<b>Образовательный результат **</b>
<p>В/03.7 Организация работы по созданию системы психологического просвещения населения</p> <p>ПКс-3; ПКс-3.1; ПКс-3.2</p> <p>ТД.3 Проведение мероприятий научно-практического, методического, организационного и обучающего характера по проблемам психологического просвещения, повышения уровня базовых психологических знаний населения</p> <p>ТД.1 Разработка программы психологического просвещения населения</p> <p>ТД.2 Подготовка информации (буклетов, бюллетеней, листовок) о перечне психологических услуг и возможности их получения</p> <p>ТД.4 Организация психологического просвещения и</p>	<p>ПКс-3</p>	<p>Способен анализировать и оценивать управленческие решения с учетом их эффективности, стоимости, обеспечения информационной, социальной, личностной безопасности, а также создавать систему психологического просвещения населения</p>	<p>ПКс-3.1.</p>	<p>Демонстрирует владение эффективным и моделями лидерства и технологиями принятия управленческих решений в организации</p>	<p>ПКс-3.1. 3-1. Знает психологию кризисных состояний, психологические аспекты рискологии, психология горя, потери, утраты</p> <p>ПКс-3.1. У-1. Умеет осуществлять организацию мероприятий, проектов и программ, ориентированных на повышение мотивации граждан в получении психологической помощи</p> <p>ПКс-3.1. У-2. Умеет проводить психологическую информационно-просветительную деятельность среди населения</p> <p>ПКс-3.1. У-3. Умеет использовать разные формы и методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги)</p> <p>ПКс-3.1. У-4. Умеет применять методы преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров и барьеров в проведении психологического просвещения</p> <p>ПКс-3.1. У-5. Умеет</p>

<p>консультирования граждан, направленного на формирование сознательного подхода к выбору профессии на основе комплексного изучения личности с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей, интересов, склонностей</p> <p>ТД.5 Организация работы по созданию системы психологического просвещения работников органов и организаций социальной сферы</p> <p>ТД.6 Организация и проведение бесед, лекций, встреч с гражданами с целью формирования у них потребности в психологических знаниях (основах самопознания, самовоспитания, закономерностей и условий благоприятного психического развития) и их использовании в интересах развития собственной личности или в интересах близких людей</p> <p>ТД.7 Организация просветительной работы по профилактике негативных явлений, подростковой и молодежной преступности</p> <p>ТД.8 Организация просветительной работы по психологическим основам противодействия угрозам современной информационно-</p>						<p>применять современные технологии работы с информацией, сетевыми ресурсами, информационными системами и программами</p> <p>ПКс-3.1. У-6. Умеет оформлять документацию и осуществлять служебную переписку</p>
--	--	--	--	--	--	--

<p>телекоммуникационной среды</p> <p>ТД.9 Подготовка для средств массовой информации сведений о психологических услугах в социальной сфере (пресс-релизы, интервью, передачи на теле- и радиоканалах)</p> <p>ТД.10 Разъяснение различных психологических технологий работы с подростками и молодежью специалистам системы социальной защиты, органов образования, правоохранительных органов и комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав</p> <p>ТД.11 Организация групповых и индивидуальных информационных консультаций о возможности получения психологических услуг</p> <p>ТД.12 Привлечение к участию в психологическом просвещении граждан, успешно завершивших программы психологической помощи</p> <p>ТД.13 Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях ее совершенствования, разработки и распространения методических рекомендаций</p>					
---	--	--	--	--	--

*\* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*

*\*\* Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

## **2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы**

### **Объем дисциплины**

Объем дисциплины и виды учебной работы – очная форма обучения.

Общий объем дисциплины: 4,00 з.е., 144 ак. час.

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий 39 ак. часов, из них 12 ак. час. на лекции, 16 ак. час. практические занятия.

87 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся

18 ак. часов самостоятельная работа на подготовку к экзамену

2 ак. часа консультации перед экзаменом

9 ак. часов контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

### **Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Учебная дисциплина «Психологические методы управления» (Б1.В.08) входит в блок обязательных дисциплин профессионального цикла ОП по направлению 37.04.01 – «Социальная психология и организационное консультирование» с присвоением квалификации (степени) – магистр психологии и читается на 2 курсе в 3 семестре.

Программа учебной дисциплины реализуется на основе требований компетентностно-ориентированного учебного плана и ориентирована на приобретение студентами ряда базовых общепрофессиональных знаний, умений и навыков.

Студент, обучающийся по данной дисциплине, должен иметь знания, умения, навыки и компетенции, соответствующие полному среднему образованию. Программа дисциплины строится на основе межпредметных связей и базируется на знаниях полученных в ходе освоения таких дисциплин как: Б1.В.10 «Психология управленческой деятельности» и Б1.В.01 «Организационное развитие и управление организационными изменениями». Теоретические знания, полученные на лекциях и семинарских занятиях, студенты имеют возможность закрепить в процессе учебных тренингов.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ). Необходимый учебно-методический материал для оптимальной реализации самостоятельной работы обучающихся представлен в электронном дистанционном курсе в системе дистанционного обучения Moodle.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Логин и пароль к личному кабинету (профилю) присылается обучающемуся на корпоративную почту.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			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	Каттэ к	Контроль	СРкр		СРэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Тема 1	Психологические методы управления организацией	23	4			2							17	УО
Тема 2	Психологические методы подбора и отбора персонала организации	21	2			2							17	УО
Тема 3	Психологические методы сопровождения карьеры сотрудников	23	2			4							17	УО, Д

	организации													
Тема 4	Психологические методы управления мотивацией персонала	23	2			4							17	УО, Д
Тема 5	Психологические методы управления коммуникациями в организации	25	2			4							19	УО, Д
Консультации														
Контроль с/р														
Промежуточная аттестация		29						2	9			18		Экзамен
<b>Итого</b>		<b>144</b>	<b>12</b>			<b>16</b>		<b>2</b>	<b>9</b>			<b>18</b>	<b>87</b>	

*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.

УО – устный опрос

Д-доклад

### **3.Содержание и структура дисциплины**

#### **Тема 1. Психологические методы управления организацией ПКс-3.1.**

Психология управления как система поведенческих технологий. Принципы использования методов, технологий и методик в управлении персоналом организации. Методы построения системы управления персоналом организации А.Я. Кибанова: методы обследования, методы анализа, методы формирования, методы обоснования и методы внедрения. Психологические методы и методики исследования систем управления персоналом организации.

#### **Тема 2. Психологические методы подбора и отбора персонала организации ПКс-3.1.**

Планирование кадровых ресурсов в организации. Современные методы определения потребности в персонале. Методы поиска, отбора, найма и оценки компетенций кандидатов на вакантные должности. Профессиограмма и психограмма. Метод «Метапрограммного интервью». Методы управления адаптацией персонала в организации.

#### **Тема 3. Психологические методы сопровождения карьеры сотрудников организации ПКс-3.1.**

Методы оценки профессионального и личностного потенциала персонала: собеседование, экспертная оценка, интервью, психодиагностика, анализ резюме, биографические и интерактивные методы. Аттестация персонала: задачи и методы. Методы аттестации персонала: биографический, оценка по результатам, эталонный, матричный, метод суммарных оценок, тестирование, ранжирование, метод парного сравнения, «графического профиля», «критического инцидента», свободного или структурированного индивидуального обсуждения. Ротация персонала: виды, типы и методы. Ассессмент-центр (assessment center) —метод комплексной оценки персонала, МВО, метод самооценки и самоотчетов, моделирования, шкалирования. Планирование карьеры.

#### **Тема 4. Психологические методы управления мотивацией персонала ПКс-3.1.**

Методы психологической, властной, социально-психологической мотивации персонала. Методы управления поведением, моральной мотивации сотрудников. Методы информирования и принятия решений. Метод Гроу. Социально-психологические методы управления мотивацией персонала: моральное стимулирование, участие в управлении, отношение руководства, формальное и неформальное общение, профессиональный рост и карьера, социальное развитие коллектива, формирование корпоративного духа, эстетика условий труда.

## **Тема 5. Психологические методы управления коммуникациями в организации ПКс-3.1**

Выявление информационных и коммуникационных потребностей организации и определение зон коммуникативного пространства для управленческого воздействия - основные задачи оценки коммуникаций в организации. Методы и инструменты оценки организационных коммуникаций: стратегический анализ, SWOT-анализ, STEP-анализ, экспертные оценки, интервьюирование, анкетирование, мониторинг. Методы разработки коммуникационной стратегии организации: функциональный анализ, методы морального стимулирования, экспертные оценки, методы обучения, мониторинг.

### **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.08. «Психологические методы управления» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с

предложенных		ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	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	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	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		ответа (например, 4 текст обоснования).	
--	--	---	--

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

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

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
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

**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):

УО – устный опрос, Д- доклад

**Тема 1. Психологические методы управления организацией**

**Вопросы для устного опроса:**

1. Перечислите принципы использования психологических методов в управлении персоналом организации.
2. Дайте характеристику методов обследования в системе управления персоналом организации.
3. Дайте характеристику методов анализа в системе управления персоналом организации.
4. Дайте характеристику методов формирования в системе управления

персоналом организации.

## **Тема 2. Психологические методы подбора и отбора персонала организации**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Дайте характеристику методов обоснования в системе управления персоналом организации
2. Дайте характеристику методов внедрения в системе управления персоналом организации.
3. Какое значение имеет использование профессиограммы в подборе персонала?
4. В чем состоят преимущества и ограничения метода метапрограммного интервью?

## **Тема 3. Психологические методы сопровождения карьеры сотрудников организации**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Перечислите факторы, влияющие на планирование кадровых ресурсов в организации.
2. Назовите современные методы определения потребности в персонале.
3. Дайте характеристику методам поиска персонала внутри и вне организации.
4. Дайте характеристику преимуществ и ограничений методов отбора персонала.

### **Темы для докладов:**

1. Социально-психологические методы управления персоналом.
2. Специальные методы анализа и коррекции поведения персонала.
3. Понятие «инновация». Социально-психологические методы обеспечения успешного внедрения инноваций.
4. Методы принятия управленческих решений.

## **Тема 4. Психологические методы управления мотивацией**

### **Вопросы для устного опроса:**

1. Дайте характеристику методам психологической, властной, социально-психологической мотивации персонала.
2. Дайте характеристику тренингу как технологии управления.
3. Опишите специфику внутриорганизационного тренинга на этапах постановки цели и задач, подготовки и проведения, подведения итогов.

### **Темы для докладов:**

1. Методы управления поведением, моральной мотивации сотрудников.
2. Методы информирования и принятия решений.
3. Методы исследования социально-психологического климата в организации.
4. Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест), Определение индекса групповой сплоченности Сишора.

### **Тема 5. Психологические методы управления коммуникациями в организации**

#### **Вопросы для устного опроса:**

1. Какие методы выявления информационных и коммуникационных потребностей организации Вы можете назвать?
2. Какие психологические методы определения зон коммуникативного пространства для управленческого воздействия чаще всего используются в практике менеджмента?
3. С какой целью при оценке организационных коммуникаций используется стратегический анализ?
4. Каковы ресурсы метода SWOT-анализ при анализе зон информационного и коммуникативного пространства в организации?

#### **Темы для докладов:**

1. СТЕР-анализ в управлении коммуникациями
2. Методы экспертной оценки, интервьюирования, анкетирования и мониторинга.
3. Методы разработки коммуникационной стратегии организации.
4. Планирование карьеры в организации.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):  
приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

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

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

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	0,05	5
КТ-2	100	0,05	5
КТ-3	100	0,10	10
КТ-4	100	0,20	20
КТ-5	100	0,20	20
Итого:	100	0,60	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

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

**КТ-1**

*Тема 1*

Устный опрос

**КТ-2**

*Тема 2*

Устный опрос

**КТ-3**

*Тема 3*

Устный опрос, доклад

**КТ-4**

*Тема 4*

Устный опрос, доклад

**КТ-5**

*Тема 5*

Устный опрос, доклад

Критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие выбранных понятий	41-70	Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера
	21-40	Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера
	0-20	Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе
Корректность ответа	26-30	Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу
	1-25	Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ
	0	Ответ ошибочный
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания докладов:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и качество докладов	0	Выступление с докладом не раскрывает тему вопроса, присутствуют грубые логические ошибки и непоследовательность ответа.
	25	В выступлении с докладом присутствуют логические ошибки, структурированность и логика ответа нарушена, тема частично раскрыта.
	50	Доклад не раскрывает тему и являются неполными, последовательность и логика ответа немного нарушена.
	75	Доклад является логически последовательным и

		<i>обоснованным, однако тема вопроса полностью не раскрыта.</i>
	<i>100</i>	<i>Доклад является полным, развернутым, логически последовательным и обоснованным.</i>
<i>Итого максимально:</i>	<i>100</i>	

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 экзамена.

Обучающийся получает экзаменационный билет с 2 вопросами. На подготовку к вопросам дается 10-15 минут. По завершении подготовки будет проведено собеседование по вопросам выбранного билета.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ – в форме обоснованных ответов на задания различного типа.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

### **Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену:**

1. Методы построения системы управления персоналом в зависимости от типа организации.
2. Современные подходы к исследованию систем управления персоналом.
3. Методы управления ролевым поведением и поведением в группах.
4. Методы анализа и коррекции поведения персонала.
5. Технологии транзактного анализа при управлении персоналом.
6. Социально-психологические методы обеспечения успешного внедрения инноваций.
7. Факторы влияющие на принятие управленческих решений.
8. Современные технологии сопровождения карьерного роста персонала организации.
9. Современные методы управления адаптацией персонала в организации.
10. Эффективные методы поиска, отбора, найма и оценки компетенций

кандидатов на вакантные должности.

11. Анализ опыта использования «Метапрограммного интервью» при работе с персоналом в организации.
12. Методы аттестации персонала.
13. Ассесмент-центр (assessment center) —метод комплексной оценки персонала.
14. Современные подходы к планированию карьеры персонала.
15. Методы обучения персонала.
16. Тренинг как метод интерактивного обучения персонала.
17. Социально-психологические методы управления мотивацией персонала.
18. Методы и инструменты оценки организационных коммуникаций.
19. Тренинг как технология управления.
20. Публичное выступление как метод управления персоналом.

### **Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:**

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ				
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	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, 3 или В).	1. Что понимается под профессиональной компетентностью руководителя? А. Совокупность знаний и опыта Б. Владение профессиональными умениями В. Готовность и способность эффективно решать профессиональные задачи Г. Наличие диплома о высшем образовании				
		2. Какой компонент профессиональной компетентности руководителя связан с эффективным взаимодействием с подчинёнными и коллегами? А. Экономическая компетентность Б. Управленческая компетентность В. Социально-психологическая компетентность Г. Техническая компетентность				
Задание закрытого типа на установление соответствия	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	1. Установите соответствие между методом психологического управления и его содержанием: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">А. Метод убеждения</td> <td style="width: 50%; padding: 2px;">1. Неосознаваемое принятие установок и образцов поведения без логического доказательства</td> </tr> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">Б. Метод внушения</td> <td style="width: 50%; padding: 2px;">2. Целенаправленное воздействие на поведение</td> </tr> </table>	А. Метод убеждения	1. Неосознаваемое принятие установок и образцов поведения без логического доказательства	Б. Метод внушения	2. Целенаправленное воздействие на поведение
А. Метод убеждения	1. Неосознаваемое принятие установок и образцов поведения без логического доказательства					
Б. Метод внушения	2. Целенаправленное воздействие на поведение					

	<p>т.д.;</p> <p>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>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="865 150 1117 215"></td> <td data-bbox="1117 150 1461 215">через пример авторитетного лица</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 215 1117 369">В. Метод подражания</td> <td data-bbox="1117 215 1461 369">3. Логически аргументированное воздействие на сознание для изменения отношений и поведения</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 369 1117 465">Г. Метод заражения</td> <td data-bbox="1117 369 1461 465">4. Стихийная передача эмоционального состояния в массе людей</td> </tr> </table> <p>2. Соотнесите стиль руководства с его характеристикой (по Левину):</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="865 555 1117 683">А. Авторитарный</td> <td data-bbox="1117 555 1461 683">1. Минимум участия руководителя в принятии решений, полная свобода подчинённых</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 683 1117 810">Б. Демократический</td> <td data-bbox="1117 683 1461 810">2. Единоличное принятие решений, жёсткий контроль, ориентация на задачу</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 810 1117 913">В. Либеральный</td> <td data-bbox="1117 810 1461 913">3. Коллегиальность, делегирование, внимание к людям и результатам</td> </tr> </table>		через пример авторитетного лица	В. Метод подражания	3. Логически аргументированное воздействие на сознание для изменения отношений и поведения	Г. Метод заражения	4. Стихийная передача эмоционального состояния в массе людей	А. Авторитарный	1. Минимум участия руководителя в принятии решений, полная свобода подчинённых	Б. Демократический	2. Единоличное принятие решений, жёсткий контроль, ориентация на задачу	В. Либеральный	3. Коллегиальность, делегирование, внимание к людям и результатам
	через пример авторитетного лица													
В. Метод подражания	3. Логически аргументированное воздействие на сознание для изменения отношений и поведения													
Г. Метод заражения	4. Стихийная передача эмоционального состояния в массе людей													
А. Авторитарный	1. Минимум участия руководителя в принятии решений, полная свобода подчинённых													
Б. Демократический	2. Единоличное принятие решений, жёсткий контроль, ориентация на задачу													
В. Либеральный	3. Коллегиальность, делегирование, внимание к людям и результатам													
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <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>	<p>1. Какие методы относятся к социально-психологическим методам управления (выберите несколько вариантов ответа):</p> <p>а) Система штрафов и премий;</p> <p>б) Формирование команд (командообразование);</p> <p>в) Социометрические методы изучения групп;</p> <p>г) Издание приказов и распоряжений;</p> <p>д) Психологическое консультирование сотрудников.</p> <p>2. Какие признаки характерны для благоприятного психологического климата в организации (выберите несколько вариантов ответа):</p> <p>а) Высокая текучесть кадров;</p> <p>б) Взаимная поддержка и доверие;</p> <p>в) Частые конфликты из-за ресурсов;</p> <p>г) Принятие ответственности за общий результат;</p> <p>д) Низкая удовлетворённость трудом.</p>												
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<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>	<p>1. Расположите этапы проведения социометрического исследования в группе в правильной последовательности</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="865 1563 1270 1653">Обработка и интерпретация данных, построение социоматрицы</td> <td data-bbox="1270 1563 1461 1653">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 1653 1270 1718">Выбор критериев социометрии и составление опросного листа</td> <td data-bbox="1270 1653 1461 1718">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 1718 1270 1783">Проведение опроса членов группы</td> <td data-bbox="1270 1718 1461 1783">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="865 1783 1270 1872">Построение социограммы и анализ структуры неформальных отношений</td> <td data-bbox="1270 1783 1461 1872">4</td> </tr> </table> <p>2 Установите порядок внедрения психологического метода «коучинг» в управленческой практике</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="865 1962 1270 2051">Постановка совместных целей и определение желаемого результата</td> <td data-bbox="1270 1962 1461 2051">1</td> </tr> </table>	Обработка и интерпретация данных, построение социоматрицы	1	Выбор критериев социометрии и составление опросного листа	2	Проведение опроса членов группы	3	Построение социограммы и анализ структуры неформальных отношений	4	Постановка совместных целей и определение желаемого результата	1		
Обработка и интерпретация данных, построение социоматрицы	1													
Выбор критериев социометрии и составление опросного листа	2													
Проведение опроса членов группы	3													
Построение социограммы и анализ структуры неформальных отношений	4													
Постановка совместных целей и определение желаемого результата	1													

		Оценка текущей ситуации и ресурсов сотрудника	2
		Составление индивидуального плана развития	3
		Регулярные коуч-сессии с обратной связью и коррекцией	4
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	<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> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1. Выберите наиболее эффективный психологический метод для снижения сопротивления персонала организационным изменениям.</p> <p>а) Внушение;</p> <p>б) Убеждение через вовлечение в планирование изменений;</p> <p>в) Психологическое заражение;</p> <p>г) Административное принуждение.</p> <p>2. Какая стратегия управления конфликтом наиболее соответствует современному психологическому подходу в менеджменте?</p> <p>а) Уход от конфликта;</p> <p>б) Принуждение и подавление оппонента;</p> <p>в) Компромисс на основе торга;</p> <p>г) Сотрудничество с совместным поиском решения.</p>	
Задание открытого типа с развернутым ответом	<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>1. Опишите алгоритм применения метода «рефрейминг» как психологического приёма в управлении.</p> <p>2. Охарактеризуйте возможности и ограничения применения психологического тестирования при подборе и оценке персонала.</p>	

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

*Критерии и балльная шкала определяются преподавателем*

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью,	30-39

логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

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

При проведении промежуточной аттестации для выполнения проверочных заданий дополнительные материалы и оборудование не требуется.

## 7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **8.1. Основная литература**

1. Анисимов, А.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов. / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская . Москва:Юрайт , 2021 – 278с. - <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-477303>
2. Кузнецов Г.И. Общепсихологический практикум управления коллективом. Учебное пособие. Схемы и комментарии. – Санкт-Петербург: Свое издательство. 2018. – 140 [http://stor.nwipa.ru.idp.nwipa.ru/pdf/trudi\\_prepod/Kuznetzov\\_opuk2018.pdf](http://stor.nwipa.ru.idp.nwipa.ru/pdf/trudi_prepod/Kuznetzov_opuk2018.pdf)

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Глухенькая Н.М. Исследование систем управления персоналом организации : монография. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2014. – 96 с.
2. Кузнецов Г.И. Психология профессиональной карьеры. Управленческие аспекты. Учебно-методическое пособие. – Санкт-Петербург: Свое издательство. 2019. – 318 с.
3. Кузьмина Е.Г., Бубчикова Н.В. Психология управления: практикум. Учебное пособие. – Москва: Юрайт. 2020. – 107 с. ЭБС. Текст электронный. URL:<http://new.ibboks.ru/booksnel/352472/reading>
4. Мендель Б.Р. Психология управления: модульный курс для студентов всех уровней. Учебное пособие. – Москва: Флинт. 2020. – 254 с. ЭБС. Текст электронный. URL:<http://new.ibboks.ru/booksnel/352474/reading>
5. Руденко А.М. Управление персоналом. Учебное пособие./ Руденко А.М., Котлярова В.В., М.: Феникс, 2020, 320с.

### **8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

Не используются.

### **8.4. Интернет-ресурсы**

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

#### **Русскоязычные ресурсы.**

##### ***Электронно-библиотечные системы (ЭБС):***

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>

3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>

4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>

5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>

6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

#### ***Периодические издания:***

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

#### **Англоязычные ресурсы.**

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4.	Прочее
----	--------