

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.11.2023 10:57:32  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e838d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования**  
**«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»**  
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Декана  
факультета психологии  
\_\_\_\_\_/А.Н. Веракса/  
«13» сентября 2023 г

**Рабочая программа дисциплины**  
**Психологические основы формирования кадрового состава**

**Укрупненная группа специальностей**  
**37.00.00 Психологические науки**

**Направление подготовки 37.03.01 Психология**  
**(уровень бакалавриат)**

**Направленность (профиль):**  
**«Психология управления персоналом (Профайлинг)»**

**Формы обучения:**

очная, очно-заочная

**Москва**

Рабочая программа дисциплины «Психологические основы формирования кадрового состава». Направление подготовки [37.03.01](#) Психология, направленность (профиль): «Психология управления персоналом (Профайлинг)» / сост. Н.И. Никитина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова. – 41 с.

Рабочая программа дисциплины «Психологические основы формирования кадрового состава» составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки [37.03.01](#) Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики: доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина.

---

Толстикова Светлана Николаевна, доктор

Ответственный рецензент: психологических наук, профессор,

МГПУ профессор кафедры психологическое образование

---

*(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании факультета психологии от 13.09.2023 протокол №1.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /д.п.н., доцент Володин А.А.

(подпись)

Согласовано от Библиотеки \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /О.Е. Степкина

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося как способности и готовности продуктивно решать профессиональные задачи психолога на основе знаний методик и технологий управления формированием кадрового составом.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- сформировать систему знаний по теории, методике и технологии формирования кадрового состава;
- сформировать умения и навыки применять теоретические знания по формированию кадрового состава для решения профессиональных задач;
- развивать у обучающихся навыки самообразовательной деятельности в сфере актуальных проблем теории и практики формирования кадрового состава.

## РАЗДЕЛ 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Категория (группа) компетенций/ Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств; сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)
Системное и критическое мышление УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<b>ИУК-1.1.</b> Знает теоретические основы осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач <b>ИУК-1.2.</b> Умеет осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними <b>ИУК-1.3.</b> Владеет навыками осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач; критической оценки надежности источников информации; владеет опытом практических действий в области системного анализа проблемных ситуаций различного генезиса

## Профессиональные компетенции

Код, наименование профессиональных компетенций	Трудовые функции (код, наименование)/уровень (подуровень) квалификации	Индикаторы достижения компетенции (сопряжены с содержательной спецификой дисциплины)
<b>ОТФ (код, наименование)/ Профессиональный стандарт (код, наименование)</b>		
В. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления / 01.002 Профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»		
ПК-2 Психолого-педагогическая помощь	Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации В/01.7	<p><b>ИПК-2.1. Знать:</b> задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; основы педагогики, формы и способы обучения взрослых субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;</p> <p><b>ИПК-2.2. Уметь:</b> осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; информировать субъектов образовательного процесса о факторах, препятствующих развитию личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; разрабатывать и реализовывать образовательные программы по повышению психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками преподавания, проведения дискуссий, презентаций</p> <p><b>ИПК-2.3. Владеть:</b> навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками</p>

		<p>осуществления просветительской работы с родителями (законными представителями) лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации; навыками оказания помощи в формировании психологической культуры субъектов образовательного процесса; владеть навыками оказания помощи в сохранении и укреплении психологического здоровья лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>
	<p>Психологическая профилактика нарушений поведения и отклонений в развитии лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации В/02.7</p>	<p><b>ИПК-2.4. Знать:</b> способы адаптации детей, подростков и молодежи к условиям образовательных организаций различных типов; современные теории формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе; методы коррекции социально-психологического климата, урегулирования конфликтов; признаки и формы дезадаптивных состояний у детей, подростков и молодежи; приемы организации совместной и индивидуальной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с возрастными нормами их развития; теории и методы предотвращения "профессионального выгорания" специалистов; основы возрастной физиологии и гигиены обучающихся, обеспечения их безопасности в образовательном процессе; типичные случаи возникновения и методы предупреждения и снятия психологической перегрузки педагогического коллектива; теории профессиональной и социально-психологической адаптации, методы и способы обеспечения их эффективности;</p> <p><b>ИПК-2.5. Уметь:</b> планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагополучия в психическом и личностном развитии лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации; создавать и поддерживать в образовательной организации и организации, осуществляющей образовательную деятельность, психологические условия обучения и воспитания, необходимые для нормального психического развития и формирования личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; способствовать созданию благоприятного психологического климата в образовательной организации и организации, осуществляющей образовательную деятельность; разрабатывать рекомендации по созданию и поддержанию благоприятных условий развития на переходных и кризисных этапах жизни обучающихся; вырабатывать рекомендации педагогам, преподавателям, родителям (законным представителям), воспитателям и работникам образовательной организации по оказанию помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья в адаптационный период; эффективно взаимодействовать с педагогами и другими специалистами образовательной организации по вопросам развития обучающихся в ведущей для возраста деятельности</p> <p><b>ИПК-2.6. Владеть:</b> навыками выявления условий, затрудняющих становление и развитие личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками профилактической работы с учетом особенностей психофизического развития,</p>

		индивидуальных возможностей и особых образовательных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками разработки предложений по формированию берегающих здоровье образовательных технологий, здорового образа жизни; владеть навыками разработки рекомендаций родителям (законным представителям) по вопросам психологической готовности к переходу на следующий уровень образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)
<b>А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп / 03.008 Профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере»</b>		
ПК-3 Психологические услуги	Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7	<p><b>ИПК-3.1. Знать:</b> регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологию работы в команде, организацию деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд; техники эффективной коммуникации со специалистами; конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); технологию разрешения конфликтов</p> <p><b>ИПК-3.2. Уметь:</b> соблюдать нормативно-правовые, этические, профессионально-деонтологические нормы в процессе подготовки межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам); уметь подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде; вести документацию и служебную переписку; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; соблюдать требования профессиональной этики</p> <p><b>ИПК-3.3. Владеть:</b> навыками соблюдения нормативно-правовых, этических, профессионально-деонтологических норм в процессе подготовки межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам); владеть навыками выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, навыками подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; навыками разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия</p>
	Организация психологического сопровождения и психологической помощи социально уязвимым слоям населения (клиентам) А/04.7	<p><b>ИПК-3.10. Знать:</b> юридические и этические основы организации психологического сопровождения и психологической помощи социально уязвимым слоям населения (клиентам); типологию социальных групп, нуждающихся в оказании помощи (социальной, социально-психологической, социально-правовой и т.д.); психологию беженцев, мигрантов, маргиналов; технологии работы с разными социальными группами; документирование</p> <p><b>ИПК-3.11. Уметь:</b> соблюдать юридические и этические основы организации психологического сопровождения и психологической помощи социально уязвимым слоям населения (клиентам); уметь вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с разными социально уязвимыми группами населения; разрабатывать программы и проводить психологическое обследование клиентов; проводить психологическое обследование социального окружения представителей социально уязвимых слоев населения в рамках профессиональных этических норм, прав человека; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов оказания психологической помощи клиентам; вести документацию и служебную переписку; обеспечивать конфиденциальность полученных в результате деятельности сведений о клиенте; соблюдать требования профессиональной этики</p>

		<p><b>ИПК-3.12. Владеть:</b> навыками соблюдения юридических и этических основ организации психологического сопровождения и психологической помощи социально уязвимым слоям населения (клиентам); владеть навыками первичной проверки и анализа документов, свидетельствующих о наличии проблем клиентов (протоколы, акты социальных служб, полиции), выявление информации, требующей дополнительной проверки; запроса необходимой информации у других специалистов (социальных работников, педагогов, специалистов органов опеки и попечительства); навыками учета выявленных социально уязвимых слоев населения и видов оказанной психологической помощи</p>
	<p>Разработка и реализация программ повышения психологической защищенности и предупреждения психологического неблагополучия населения. Разработка и реализация программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения А/08.7</p>	<p><b>ИПК-3.22. Знать:</b> юридические и этические основы разработки и реализации программ повышения психологической защищенности и предупреждения психологического неблагополучия населения; юридические и этические основы разработки и реализации программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения; основы профилактики асоциальных явлений в обществе; методы и технологии управления современными рисками; методы разработки программ профилактической и психокоррекционной работы; основы составления индивидуальной программы предоставления психологических услуг;</p> <p><b>ИПК-3.23. Уметь:</b> соблюдать юридические и этические основы разработки и реализации программ повышения психологической защищенности и предупреждения психологического неблагополучия населения; юридические и этические основы разработки и реализации программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения; уметь организовывать взаимодействие между специалистами по проведению профилактической и психокоррекционной работы; анализировать и обобщать данные о состоянии и динамике психологического здоровья населения, выявлять риски его нарушения; выявлять проблемы психологического здоровья населения, требующие психокоррекционной работы; использовать результаты мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания для разработки программ профилактической и психокоррекционной работы</p> <p><b>ИПК-3.24. Владеть:</b> навыками соблюдения юридических и этических основ разработки и реализации программ повышения психологической защищенности и предупреждения психологического неблагополучия населения; юридических и этических основ разработки и реализации программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения; владеть навыками диагностики состояния и динамики психологического здоровья населения, проживающего в субъекте Российской Федерации, муниципальном образовании</p>

### РАЗДЕЛ 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «психологические основы формирования кадрового состава» изучается в 4 семестре, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «Часть, формируемая участниками образовательных отношений».

Общая трудоемкость дисциплины составляет **2 з.е.**

Для успешного освоения данной дисциплины обучающиеся должны освоить следующие дисциплины: «Правовые и этические основы практической психологии», «Управление проектами», «Общая психология», «Теория и методы организации психологического исследования», «Психология личности», «Социальная психология», «Девиантология», «Педагогика и психодидактика», «Психология развития и возрастная психология», «Психология труда и делового общения», «Социология», «Психология и педагогика семейных отношений», «Педагогическая психология с практикумом», «Психология здоровья», «Гендерология», «Командный менеджмент».

Знания, умения, навыки, опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного освоения следующих дисциплин: «Психологическое сопровождение родительства», «Работа психолога в мультидисциплинарных командах специалистов», «Андрагогика», а также при прохождении всех типов производственной практики.

### РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ (ТРУДОЕМКОСТЬ) ДИСЦИПЛИНЫ

(ОБЩАЯ, ПО ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ, ВИДАМ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

#### Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы на очной форме обучения

З.е.	Всего часов	Контактная работа				Часы СР на подготовку кур.раб.	Иная СР	Контроль
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по курсовой работе			
			Лабораторные	Практические/семинарские				
<b>7 семестр</b>								
2	72	20	-	24	-	-	26	2 Зачет
<b>Всего по дисциплине</b>								
2	72	20	-	24	-	-	26	2

#### на очно-заочной форме обучения

З.е.	Всего часов	Контактная работа				Часы СР на подготовку кур.раб.	Иная СР	Контроль
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Контактная работа по курсовой работе			
			Лабораторные	Практические/семинарские				
<b>7 семестр</b>								
2	72	20	-	24	-	-	26	2 Зачет
<b>Всего по дисциплине</b>								
2	72	20	-	24	-	-	26	2

### СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b>		
1	Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного	1. Общая характеристика профессиональной деятельности как объекта научно-психологического изучения. 2. Психология профессионализма. 3. Основные подходы к психологической классификации профессий отечественных и зарубежных ученых. 4.



№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание темы
	изучения	Актуальные проблемы научно-психологического изучения профессиональной деятельности кадров в организациях и учреждениях всех форм собственности. 2. Особенности и базовые принципы дифференцированного профессиографирования. 3. Особенности диагностического профессиографирования. 4. Понятие «психограмма». Типовая форма, структура и содержание психограммы. 5. Основные направления использования результатов дифференцированного профессиографирования для психологической оценки и расстановки кадров в организации.
2	Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности	1. Понятия «психологический анализ» и «психологический синтез» профессиональной деятельности. 2. Основные подходы к классификации методов психологического анализа профессиональной деятельности. 3. Система методов психологического анализа деятельности (Б.Г.Ананьев). 4. Программа психологического анализа профессиональной деятельности: требования к форме, структуре, содержанию. 1. Основные понятия, описывающие профессионально-психологические требования к специалистам. 2. Сущность понятий «способности», «навыки», «умения», «профессиональный опыт». 3. Профессионально-важные качества (ПВК) в проблематике системогенеза профессиональной деятельности. 4. Сущность и структура профессиональной пригодности и непригодности. 5. Особенности формирования профессионального опыта специалиста. 6. Модели компетенций как системообразующий компонент управления персоналом в организации.
<b>РАЗДЕЛ 2. Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b>		
3	Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах	1. Место, роль и функции руководителей и специалистов службы персонала компании в организации мероприятий поиска, профессионально-психологического отбора и расстановки кадров. 2. Внутренние и внешние источники поиска конкурентоспособного персонала. 3. Мероприятия психологического отбора и расстановки кадров. 1. Хэдхантинг как основной метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности 2. Технология и этика «охоты» за кандидатами 3. Интернет-технологии в рекрутинге. 1. Сущность, теоретические основы и содержательный аспект оценки персонала 2. Профессионально-психологическая оценка как основной элемент аттестации персонала
4	Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров	1. Понятие эффективности программ профессионального психологического отбора кадров. 2. Система критериев и показателей оценки общей эффективности профессионального психологического отбора кадров. 3. Экономическая эффективность программ профессионального психологического отбора. 4. Частные методики оценки эффективности профессионального психологического отбора по показателям: текучесть кадров, качество набора, трудность профессии, отношение отбора. 1. Социализация персонала в организациях различной форм собственности 2. Сущность, виды и этапы профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала 3. Оценка уровня адаптивности сотрудников 4. Этические нормы межличностных отношений и управление ими в деятельности организации

**Перечень разделов (модулей), тем дисциплины и распределение учебного времени по разделам/темам дисциплины, видам учебных занятий (в т.ч. контактной работы), видам текущего контроля**

**очная форма обучения**

Разделы / Темы	Контактная работа			Контактная работа по кур.р	Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Контроль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						
		Лаб.р	Практик./сем.					
<b>7 семестр</b>								
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>13</b>	-	<b>34</b>
Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности	6	-	6	-	-	7	-	19
<b>РАЗДЕЛ 2. Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>13</b>	-	<b>34</b>
Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров	6	-	6	-	-	7	-	19
Зачет	-	-	-	-	-	-	2	2
<b>Итого за 7 семестр</b>	<b>20</b>	-	<b>24</b>	-	-	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>72</b>

**Очно-заочная форма обучения**

Разделы / Темы	Контактная работа			Контактная работа по кур.р	Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Контроль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						
		Лаб.р	Практик./сем.					
<b>7 семестр</b>								
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>13</b>	-	<b>34</b>

Разделы / Темы	Контактная работа			Контактная работа по курсу	Часы СР на подготовку курс.р.	Иная СР	Контроль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						
		Лаб.р	Практик./сем.					
Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности	6	-	6	-	-	7	-	19
<b>РАЗДЕЛ 2. Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>34</b>
Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах	4	-	6	-	-	6	-	16
Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров	6	-	6	-	-	7	-	19
Зачет	-	-	-	-	-	-	2	2
<b>Итого за 7 семестр</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>72</b>

## ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

### *Семинарские занятия*

Общие рекомендации по подготовке к семинарским занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

### 4 семестр

**Тема № 1.1.** Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения

#### *Семинары 1-3 (6 ч)*

#### *Вопросы для обсуждения:*

1. Общая характеристика профессиональной деятельности как объекта научно-психологического изучения.
2. Психология профессионализма.

3. Основные подходы к психологической классификации профессий отечественных и зарубежных ученых.

4. Актуальные проблемы научно-психологического изучения профессиональной деятельности кадров в организациях и учреждениях всех форм собственности.

Литература:

Основная

Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С.Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.- ISBN 978-5- 9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>

Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978- 5-16-015986-7. - URL: <https://znanium.com/>

Дополнительная

Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145>

Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16- 014054-4.. - URL: <https://znanium.com/>

**Тема № 1.2.** Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности

**Семинары 4-6 (6 ч)**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятия «психологический анализ» и «психологический синтез» профессиональной деятельности.
2. Основные подходы к классификации методов психологического анализа профессиональной деятельности.
3. Система методов психологического анализа деятельности (Б.Г.Ананьев).
4. Программа психологического анализа профессиональной деятельности: требования к форме, структуре, содержанию.
5. Основные понятия, описывающие профессионально-психологические требования к специалистам.
6. Сущность понятий «способности», «навыки», «умения», «профессиональный опыт».
7. Профессионально-важные качества (ПВК) в проблематике системогенеза профессиональной деятельности.
8. Сущность и структура профессиональной пригодности и непригодности.
9. Особенности формирования профессионального опыта специалиста.
10. Модели компетенций как системообразующий компонент управления персоналом в организации. Литература:

Литература:

Основная

Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С.Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.- ISBN 978-5- 9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>

Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978- 5-16-015986-7. - URL: <https://znanium.com/>

Дополнительная

Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145>

Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16- 014054-4.. - URL: <https://znanium.com/>

## **Тема № 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах *Семинары 7-9 (6 ч)***

### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Место, роль и функции руководителей и специалистов службы персонала компании в организации мероприятий поиска, профессионально-психологического отбора и расстановки кадров.
2. Внутренние и внешние источники поиска конкурентоспособного персонала.
3. Мероприятия психологического отбора и расстановки кадров.
4. Хэдхантинг как основной метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности
5. Технология и этика «охоты» за кандидатами
6. Интернет-технологии в рекрутинге.
7. Сущность, теоретические основы и содержательный аспект оценки персонала
8. Профессионально-психологическая оценка как основной элемент аттестации персонала

### **Литература:**

#### **Основная**

Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С.Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.- ISBN 978-5- 9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>

Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978- 5-16-015986-7. - URL: <https://znanium.com/>

#### **Дополнительная**

Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145>

Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16- 014054-4.. - URL: <https://znanium.com/>

## **Тема № 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров**

### ***Семинары 10-12 (6 ч)***

### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие эффективности программ профессионального психологического отбора кадров.
2. Система критериев и показателей оценки общей эффективности профессионального психологического отбора кадров.
3. Экономическая эффективность программ профессионального психологического отбора.
4. Частные методики оценки эффективности профессионального психологического отбора по показателям: текучесть кадров, качество набора, трудность профессии, отношение отбора.
5. Социализация персонала в организациях различной форм собственности
6. Сущность, виды и этапы профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала
7. Оценка уровня адаптивности сотрудников

8. Этические нормы межличностных отношений и управление ими в деятельности организации

### **Литература:**

#### **Основная**

Джанерьян, С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие / С.Т. Джанерьян. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. - 116 с.- ISBN 978-5- 9275-2143-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991908>

Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN 978- 5-16-015986-7. - URL: <https://znanium.com/>

#### **Дополнительная**

Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 570 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>

Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1092145>

Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16- 014054-4.. - URL: <https://znanium.com/>

## РАЗДЕЛ 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

### Интерактивные образовательные технологии, используемые на аудиторных практических занятиях

#### Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов, тем	Используемые образовательные технологии	Часы
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности	Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры	12
<b>РАЗДЕЛ 2. Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров	Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры	12

### Практикум

#### Задание 1

С помощью психологических тестов, предложенных преподавателем, проводится оценка склонности к риску студентов группы. По итогам выполненной оценки в ходе обсуждения студенты определяют:

- достоинства и недостатки высокой и низкой склонности к риску;
- потенциальный набор управленческих и исполнительских функций, сферу деятельности и т. п. для лиц, имеющих разную склонность к риску.

#### Задание 2

Ознакомьтесь с картой рисков организации, представленной преподавателем. Проанализируйте. Обсудите, какие риски являются общими и характерны для других организаций также, а какие – специфическими для данного учреждения.

#### Деловая игра «Выявление рисков»

Требуется выявить наиболее значимые риски для конкретного вида профессиональной деятельности. Для этого студенты, работая в группах, берут за основу конкретное предприятие (школу, детский дом, ТЦСО и др.). Желательно, чтобы это было реально действующее предприятие, но допускается и использование модели организации.

Описание предприятия должно включать в себя следующие данные:

- 1) название организации;
- 2) виды деятельности;
- 3) масштаб деятельности;
- 4) регион, в котором работает предприятие;
- 5) другие данные, которые студенты посчитают необходимыми.

На основе этих сведений группой составляется список всех возможных рисков, которым подвержено данное предприятие. Каждый риск оценивается с точки зрения вероятности его реализации и возможного ущерба. Берутся приблизительные значения этих показателей соответственно в процентах и в рублях. Кроме того, возможна оценка вероятности и ущерба по 10-балльной или иной шкале. Рекомендуемое минимальное число выявленных рисков – не менее 15...20.

На следующем этапе группа отсекает наименее вероятные риски, а также риски, связанные с незначительными потерями. То есть все те риски, которые, по мнению студентов, не требуют каких-либо управляющих воздействий.

Таким образом, результат работы группы включает следующее:

- описание реального либо смоделированного предприятия;
- список наиболее существенных для него рисков, вероятности из реализации, возможный ущерб;
- список наименее существенных рисков, которые не заслуживают внимания.

Результаты работы группы презентуются ее представителем в виде короткого доклада, а затем подвергаются обсуждению. Вопросы представителю каждой группы могут задаваться только после того, как он окончит свой доклад. Отвечают на вопросы как сам докладчик, так и вся группа.

## РАЗДЕЛ 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Самостоятельная работа

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b> <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b></p> <p>Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения</p> <p>Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности</p>	<p>Психологические основы кадрового менеджмента. Сущность психологии кадрового менеджмента. Предмет психологии кадрового менеджмента. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности. Совокупность целей организации и управления человеческими ресурсами. Функции службы управления персоналом. Организационная структура управления персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Кадровая политика организации. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики. Служба персонала на предприятии. Психологическая система работы с персоналом. Направления и формы работы психолога в организации. Психологический подход к задачам и организации работы с персоналом. Принципы и психотехника в системе работы с персоналом.</p> <p>Сущность понятия «управление». Определение понятия «управление». Структура, функции и принципы управления. Субъект и объект управления. Связующие процессы управления: коммуникация, принятие решений, контроль. Функции управления: власть, целеполагание,</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проработка теоретического материала учебной дисциплины;</li> <li>- работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий;</li> <li>- подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию);</li> <li>- подготовка докладов, презентаций;</li> <li>- подготовка рефератов;</li> <li>- написание эссе;</li> <li>- решение практических задач, кейсов;</li> </ul>	<b>13</b>

	<p>мотивация, инновация, планирование. Уровни управления. Понятие дисфункции управления. Понятие «организация» и типы организаций. Определение понятия «организации» в различных школах теории организации и управления. Современные определения понятия «организация». Типологии организаций в различных школах теории организации и управления. Типология ПК-3 организаций В. Р. Скотта и П. М. Блау. Типология организаций А. И. Пригожина. Организация как «черный ящик». Структура организации и объекты управления. Определение социальной структуры организации. Основные структурные компоненты организации. Параметры социальной структуры организации. Типы структур организации. Формальные, неформальные, неформальные и внеформальные структуры организации. Цели организации.</p>	<p>- подготовка к деловой игре</p>	
<p><b>РАЗДЕЛ 2.</b> <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<p>Социально-психологическая среда управления, ее составляющие и характеристики. Агрессивность социальной среды. Управление в экстремальных ситуациях. Характеристики экстремальных ситуаций. Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможности ее повышения. Продуктивная среда управления. Компоненты продуктивной среды и ее формирование. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей. Основные подходы к изучению личности как члена организации. Методы работы с личностью в организации. Индивидуальные особенности личности. Личностные качества. Измерение личностных характеристик. Личность, малая группа. Социальная леность, физическая анонимность, оглушение мышления, влияние меньшинства, лидерство. Группы, как структурный компонент организации. Группа, как основа организации. Природа социальных групп в организации. Виды групп. Характеристики социальных групп. Методы изучения групп. Уровни развития групп. Групповые эффекты. Групповая динамика. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики. Факторы, влияющие на групповую динамику. Стадии развития группы. Ролевой состав группы. Типологические особенности личности. «Агрессор», «командир», «уклонист», «актер», «реализатор», «угодник». Гендерная типология. Типология в зависимости от внутренней установки. Личность менеджера. Лидерство и руководство. Функции лидерства и руководства. Компоненты руководства. Стили руководства. Преимущество</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям: - проработка теоретического материала учебной дисциплины; - работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий; - подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию); - подготовка докладов, презентаций; - подготовка рефератов; - написание эссе; - решение практических задач, кейсов; - подготовка к деловой игре</p>	<p><b>13</b></p>



	<p>руководства. ПК-3 руководства и лидерства. Показатели общей способности к управленческой деятельности, потенциальные ограничения в работе менеджера, важнейшие личностные черты руководителя, профессиональная пригодность. Модели личности менеджера. Управление своим поведением, развитием, личностный рост, черты зрелой личности. Психодиагностика. Базисные социальные роли личности. Социальные роли руководителя: представительская, генератора идей, аналитика, принимающего решения, организатора, коммуникатора, выразителя и защитника интересов членов управляемой организации, «пахаря и сеятеля», инноватора, критика, эксперта-арбитра, психотерапевта, педагогавоспитателя, лидера. Ролевая теория, теория игр, трансакция. Ритуалы, время препровождения и игры.</p>		
--	---	--	--

### 6.1. Темы эссе<sup>1</sup>

1. Связующие процессы управления: принятие решений в организации.
2. Ситуация принятия решений в организации.
3. Информационное обеспечение ситуации принятия решений.
4. Риск и неопределенность принятия решений в организации.
5. Методика определения границ неопределенности при принятии решений.
6. Социально-управленческая ситуация.
7. Ситуационные теории эффективного управления: теория Ф.Фидлера, теория «путь-цель», теория ситуационного руководства Херсея и Бланшара.
8. Социальная группа, аппарат управления, социальная организация.
9. Особенности личности руководителя: управленческие способности, диагностические способности, творческие способности, организованность.
10. Мышление руководителя, риск.
11. Психологические проблемы индивидуального принятия решений: проблемы внимания, проблемы памяти, проблемы понимания, проблемы общения.
12. Групповое принятие решения, виды принятия группового решения.
13. Психологические проблемы группового мышления: иллюзия неуязвимости, ложная рациональность, групповая мораль, стереотипы, давление, самоцензура, единодушие.
14. Стиль поведения: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс.
15. Восприятие информации. Влияние типа личности на процесс принятия решения.

### 6.2. Примерные задания для самостоятельной работы<sup>2</sup>

#### *Темы докладов/рефератов:*

1. Развитие профессионально важных качеств менеджера по работе с персоналом
2. Технологии подбора персонала
3. Компетенции менеджера по продажам
4. Комплекс методов профотбора для организаций
5. Система подбора, отбора и найма персонала в организации

<sup>1</sup> Перечень тем не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

<sup>2</sup> Перечень тем докладов/рефератов не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

6. ПВК менеджера по работе с персоналом
7. Современные технологии профотбора для организации
8. Методы управления персоналом. Сравнительный анализ.
9. Взаимосвязь мотивации персонала и психологического климата организации
10. Использование психogramм в подборе и маркетинге персонала
11. Психологические аспекты мотивации труда персонала
12. Материальные и нематериальные способы мотивации персонала
13. Коммуникативные качества менеджера и темперамент
14. Современные методы управления персоналом. Психологический аспект.
15. Факторы и механизмы развития мотивации сотрудников организации
16. Методы психологической диагностики при подборе кадров.
17. Психологические аспекты эффективного поведения в конфликте
18. Взаимосвязь личностных особенностей и поведения в конфликте сотрудников организации
19. Психологические аспекты подбора персонала в организацию
20. Профессионально важные качества менеджера (по персоналу, по продажам по работе с клиентами и др.)
21. Психологические аспекты эффективного поведения в конфликте.
22. Предмет управления персоналом организации.
23. Цели и задачи управления персоналом организации.
24. Персонал как объект управления и его роль в управлении рациональными нововведениями.
25. Эволюция подходов к управлению персоналом.
26. Место и роль управления персоналом в управлении трудом.
27. Курсовая политика и стратегия.
28. Виды кадровой политики.
29. Планирование кадровой политики.
30. Стратегия развития персонала.
31. Маркетинг персонала: сущность и структура.
32. Основные функции маркетинга персонала.
33. Процесс планирования маркетинга персонала.
34. Основные функции управления персоналом.
35. Методы управления персоналом.
36. Планирование персонала.
37. Анализ и проектирование работ.
37. Ориентация и адаптация персонала.

## **РАЗДЕЛ 7. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### *7.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.*

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине в 7 семестре является зачет, который проводится в устной форме.

*Таблица 7.1*

### **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ В СООТНОШЕНИИ С ОЦЕНОЧНЫМИ СРЕДСТВАМИ**

Планируемые результаты, характеризующие этапы формирования компетенции	Содержание учебного материала	Примеры контрольных вопросов и заданий для оценки знаний, умений, владений	Методы/ средства контроля
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
<p>ИУК-1.1. Знает теоретические основы осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b>  <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b>  Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения  Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности  <b>РАЗДЕЛ 2.</b>  <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b>  Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах  Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Связующие процессы управления: принятие решений в организации.</li> <li>2. Ситуация принятия решений в организации.</li> <li>3. Информационное обеспечение ситуации принятия решений.</li> <li>4. Риск и неопределенность принятия решений в организации.</li> <li>5. Методика определения границ неопределенности при принятии решений.</li> <li>6. Социально-управленческая ситуация.</li> <li>7. Ситуационные теории эффективного управления: теория Ф.Фидлера, теория «путь-цель», теория ситуационного руководства Херсея и Бланшара.</li> <li>8. Социальная группа, аппарат управления, социальная организация.</li> <li>9. Особенности личности руководителя: управленческие способности, диагностические способности, творческие способности, организованность.</li> <li>10. Мышление руководителя, риск.</li> </ol>	<p>Устный контроль/ опрос на семинарских занятиях, зачете, анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ защиты проектов; применение теоретических знаний при анализе (разборе) конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ использования теоретических знаний в процессе решения кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ содержания эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий), анализ выполнения контрольных работ</p>

<p>ИУК-1.2. Умеет осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b> <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности</p> <p><b>РАЗДЕЛ 2.</b> <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мышление руководителя, риск.</li> <li>2. Психологические проблемы индивидуального принятия решений: проблемы внимания, проблемы памяти, проблемы понимания, проблемы общения.</li> <li>3. Групповое принятие решения, виды принятия группового решения.</li> <li>4. Психологические проблемы группового мышления: иллюзия неуязвимости, ложная рациональность, групповая мораль, стереотипы, давление, самоцензура, единомыслие.</li> <li>5. Стиль поведения: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс.</li> <li>6. Восприятие информации. Влияние типа личности на процесс принятия решения.</li> </ol>	<p>Анализ проявленных умений при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>
<p>ИУК-1.3. Владеет навыками осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач; критической оценки надежности источников информации; владеет опытом практических действий в области системного анализа проблемных ситуаций различного генезиса</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b> <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие профессионально важных качеств менеджера по работе с персоналом</li> <li>2. Технологии подбора персонала</li> <li>3. Компетенции менеджера по продажам</li> <li>4. Комплекс методов профотбора для организаций</li> <li>5. Система подбора, отбора и найма персонала в организации</li> </ol>	<p>Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-</p>

	<p><b>РАЗДЕЛ 2.</b>  <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b>          Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах          Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>		<p>ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>
<p>ПК-2 Способен к оказанию психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, лицам, испытывающим сложности с социальной адаптацией</p>			
<p><b>ИПК-2.1. Знать:</b>          юридические и этические основы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b>  <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b>          Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения          Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности  <b>РАЗДЕЛ 2.</b>  <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b>          Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах          Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<p>6. ПВК менеджера по работе с персоналом          7. Современные технологии профотбора для организации          8. Методы управления персоналом. Сравнительный анализ.          9. Взаимосвязь мотивации персонала и психологического климата организации          10. Использование психogramм в подборе и маркетинге персонала          11. Психологические аспекты мотивации труда персонала          12. Материальные и нематериальные способы мотивации персонала          13. Коммуникативные качества менеджера и темперамент          14. Современные методы управления персоналом. Психологический аспект.          15. Факторы и механизмы развития мотивации сотрудников организации          16. Методы психологической диагностики при подборе кадров.</p>	<p>Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>

		17. Психологические аспекты эффективного поведения в конфликте 18. Взаимосвязь личностных особенностей и поведения в конфликте сотрудников организации	
ИПК-2.2. Уметь: соблюдать нормативно-правовые, этические, профессионально-деонтологические нормы в процессе психологического просвещения субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; уметь осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;	<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности <b>РАЗДЕЛ 2. Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров	17. Психологические аспекты эффективного поведения в конфликте 18. Взаимосвязь личностных особенностей и поведения в конфликте сотрудников организации 19. Психологические аспекты подбора персонала в организацию 20. Профессионально важные качества менеджера (по персоналу, по продажам по работе с клиентами и др.) 21. Психологические аспекты эффективного поведения в конфликте. 22. Предмет управления персоналом организации. 23. Цели и задачи управления персоналом организации. 24. Персонал как объект управления и его роль в управлении рациональными нововведениями. 25. Эволюция подходов к управлению персоналом. 26. Место и роль управления персоналом в управлении трудом. 27. Курсовая политика и стратегия. 28. Виды кадровой политики.	Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ
ИПК-2.3. Владеть: навыками соблюдения нормативно-правовых, этических, профессионально-деонтологических норм в процессе психологического просвещения субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с	<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения	27. Курсовая политика и стратегия. 28. Виды кадровой политики. 29. Планирование кадровой политики. 30. Стратегия развития персонала. 31. Маркетинг персонала: сущность и структура.	Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах;

<p>ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками осуществления просветительской работы с родителями (законными представителями) лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации</p>	<p>Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности</p> <p><b>РАЗДЕЛ 2. Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b></p> <p>Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах</p> <p>Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<p>32.Основные функции маркетинга персонала.</p> <p>33.Процесс планирования маркетинга персонала.</p> <p>34.Основные функции управления персоналом.</p> <p>35.Методы управления персоналом.</p> <p>36.Планирование персонала.</p> <p>37.Анализ и проектирование работ.</p> <p>37.Ориентация и адаптация персонала.</p>	<p>анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>
<p>ПК-3. Способен к организации и предоставлению психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп</p>			
<p>ИПК-3.4. Знать: социальную психологию, психологию малых групп; психологию кризисных состояний; психологию экстремальных ситуаций, психологию горя, потери, утраты; национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения; психологию семьи, консультирования семьи, кризисов семьи; проблемы социализации, социальной адаптации, характеристики социальной среды; современные направления молодежных движений; основы безопасности</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b></p> <p>Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения</p> <p>Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности</p>	<p>1. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.</p> <p>2. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.</p> <p>3. Кадровая политика организации.</p> <p>4. Психологическое содержание управленческой деятельности.</p> <p>5. Личность: понятие и основные теории.</p>	<p>Устный контроль/ опрос на семинарских занятиях, зачете, анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ защиты проектов; применение теоретических знаний при анализе (разборе) конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ</p>

<p>жизнедеятельности человека и окружающей среды; документоведение ИПК-3.10. Знать: основы общей и социальной психологии, психологии малых групп, психологии масс; методы и методики общей и социальной психологии; современные направления молодежных движений; психологию зависимости, аддикций, девиантологию, проблемы социализации, нарушений социализации; методология проведения тренингов; возрастную психологию, геронтологию; психологию семьи и семейных кризисов; психология воспитания и педагогики; психологию кризисных состояний, рискологию, психологию экстремальных ситуаций, психология горя, потери, утраты; цели, задачи и функции организаций социальной сферы; типология социальных групп, нуждающихся в оказании помощи (социальной, социально-психологической, социально-правовой и т.д.); психологию беженцев, мигрантов, маргиналов; технологии работы с разными социальными группами; документоведение</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 2.</b> <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<p>6. Особенности поведения личности в организации. 7. Мотивация поведения личности в организации. 8. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации. 9. Современные подходы к управлению по ценностям. 10. Психологическая сторона власти в организации. 11. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении. 12. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация. 13. Структура социальных групп и факторы ее определяющие. 14. Управленческая команда как тип социальной группы.</p>	<p>использования теоретических знаний в процессе решения кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ содержания эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий), анализ выполнения контрольных работ</p>
<p>ИПК-3.5. Уметь: оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности; организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности; разрабатывать материалы по результатам мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения и представлять их в интернет-форумах и СМИ; аргументировать свою позицию; проводить профилактическую работу по снижению социальной и психологической напряженности с учетом данных мониторинга психологической безопасности и комфортности</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b> <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности <b>РАЗДЕЛ 2.</b> <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий</p>	<p>15. Отношения в социальной организации: понятие и типы. 16. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы. 17. Психология социальной группы в организации. 18. Эффекты влияния группы на личность. 19. Особенности делового общения. 20. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива. 21. Социально-психологические основы принятия управленческих решений. 22. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров. 23. Средства психологического влияния.</p>	<p>Анализ проявленных умений при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-</p>



<p>среды проживания населения; проводить индивидуальное и групповое консультирование по проблемам снижения напряженности, обнаруженной при анализе результатов мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения; владеть технологиями работы с информационными сетями, основным программным обеспечением, необходимым для проведения мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения; вести документацию и служебную переписку</p>	<p>поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<p>24. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. 25. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды. 26. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе. 27. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли. 28. Социальная ответственность руководителя.</p>	<p>ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>
<p>ИПК-3.6. Владеть: навыками разработки программ мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения; навыками определения психологических критериев соответствия среды проживания населения потребностям и возможностям людей; навыками мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения и анализ полученных данных; навыками выделения и оценки психологических рисков, факторов социальной и психологической напряженности; навыками обобщения полученных данных и разработка на их основе психологических рекомендаций по минимизации негативных явлений; навыками подготовки сообщений и публикаций для средств массовой информации (СМИ) по результатам мониторинга; навыками оценки эффективности работы, проведенной по результатам мониторинга психологической безопасности и комфортности среды проживания населения; учета проведенных работ ИПК-3.12. Владеть: навыками первичной проверки и анализа документов, свидетельствующих о наличии проблем клиентов (протоколы, акты социальных служб, полиции), выявление информации, требующей дополнительной проверки; запроса необходимой информации у других</p>	<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b> <b>Теоретические основы психологии набора, отбора и распределения кадров</b> Тема 1.1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения Тема 1.2. Профессиографирование как основа описания профессиональной деятельности <b>РАЗДЕЛ 2.</b> <b>Актуальные технологии подбора, отбора и расстановки кадров</b> Тема 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в кадрах Тема 2.2. Содержание мероприятий поиска, психологического отбора и расстановки кадров</p>	<p>25. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды. 26. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе. 27. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли. 28. Социальная ответственность руководителя. 29. Психология делового общения руководителя. 30. Профессиональные деструкции менеджеров. 31. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью. 32. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя. 33. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности. 34. Конфликты в социальной организации. 35. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя 36. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.</p>	<p>Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ выполнения контрольных работ</p>

<p>специалистов (социальных работников, педагогов, специалистов органов опеки и попечительства); навыками подбора комплекса психологических методик, планирования и проведения обследования клиентов; навыками обобщения результатов психологического обследования, навыками оценки психологических потребностей, рисков и ресурсов клиентов, выявления психологических особенностей их социального окружения и условий жизни; навыками выявления типичных психологических проблем разных социальных групп клиентов; навыками разработки совместно с другими специалистами и клиентами "дорожных карт" с целью определения жизненных целей и задач на конкретных этапах социализации, навыками формирования норм социального поведения, в том числе в поликультурной среде; навыками разработки программ психологической помощи клиентам, в том числе с привлечением ресурсов из различных источников; навыками индивидуального или группового консультирования клиентов по выявленным у них психологическим проблемам с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды, помощи в социализации и адаптации к условиям проживания; навыками проведения бесед (лекций), направленных на просвещение клиентов; навыками взаимодействия с социальным окружением клиентов с целью организации психологической поддержки и помощи в решении их жизненных проблем; навыками подготовки материалов по вопросам оказания психологической помощи клиентам и представление их в интернет-форумах и СМИ; навыками учета выявленных социально уязвимых слоев населения и видов оказанной психологической помощи</p>		<p>37. <b>Управленческие решения:</b> понятие, сущность и классификация.</p> <p>38. <b>Социально-психологические особенности</b> принятия управленческих решений.</p> <p>39. <b>Использование манипуляций</b> в управлении.</p>	
---	--	---	--

## 7.2.Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
2. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
3. Кадровая политика организации.
4. Психологическое содержание управленческой деятельности.
5. Личность: понятие и основные теории.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Мотивация поведения личности в организации.
8. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
9. Современные подходы к управлению по ценностям.
10. Психологическая сторона власти в организации.
11. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
12. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация.
13. Структура социальных групп и факторы ее определяющие.
14. Управленческая команда как тип социальной группы.
15. Отношения в социальной организации: понятие и типы.
16. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
17. Психология социальной группы в организации.
18. Эффекты влияния группы на личность.
19. Особенности делового общения.
20. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
21. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
22. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
23. Средства психологического влияния.
24. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
25. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
26. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
27. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли.
28. Социальная ответственность руководителя.
29. Психология делового общения руководителя.
30. Профессиональные деструкции менеджеров.
31. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
32. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
33. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
34. Конфликты в социальной организации.
35. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
36. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
37. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация.
38. Социально-психологические особенности принятия управленческих решений.
39. Использование манипуляций в управлении.
40. Организационная культура как социально-психологическая проблема
41. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
42. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
43. Кадровая политика организации.
44. Психологическое содержание управленческой деятельности.
45. Личность: понятие и основные теории.
46. Особенности поведения личности в организации.
47. Мотивация поведения личности в организации.
48. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
49. Современные подходы к управлению по ценностям.
50. Психологическая сторона власти в организации.
51. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
52. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация.

53. Структура социальных групп и факторы ее определяющие.
  54. Управленческая команда как тип социальной группы.
  55. Отношения в социальной организации: понятие и типы.
  56. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
  57. Психология социальной группы в организации.
  58. Эффекты влияния группы на личность.
  59. Особенности делового общения.
  60. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
  61. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
  62. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
  63. Средства психологического влияния.
  64. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
  65. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
  66. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
  67. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли.
  68. Социальная ответственность руководителя.
  69. Психология делового общения руководителя.
  70. Профессиональные деструкции менеджеров.
  71. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
  72. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
  73. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
  74. Конфликты в социальной организации.
  75. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
  76. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
  77. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация.
  78. Социально-психологические особенности принятия управленческих решений.
  79. Использование манипуляций в управлении.
  80. Организационная культура как социально-психологическая проблема
- 

1.

### **7.5. Примерные тестовые задания для контроля (мониторинга) качества усвоения материала, в том числе в рамках рубежного**

В каждом задании существует только один правильный ответ, обозначенный соответствующей буквой.

#### **1. Современное понятие «риск» ...**

- А.** Используется для обозначения возможного материального ущерба;
- Б. Связано как с возможным материальным ущербом, так и с возможным выигрышем;
- В. отождествляется только с полученным материальным ущербом.

#### **2. Классическая теория предпринимательского риска (Дж. Милль, Н.У. Сениор) отождествляет риск с...**

- А.** Математическим ожиданием возможных потерь от предпринимательской деятельности;
- Б. Вероятностью наступления рискового события;
- В. Неопределенностью предпринимательской деятельности.

#### **4.Объективная вероятность наступления рискового события...**

- А. Основана на предположении о возможности получения определенного эффекта;
- Б.** Базируется на расчете частоты, с которой происходит процесс или явление.

#### **5. Назовите основные причины, ограничивающие практическое применение статистических данных для определения вероятностей наступления событий**

- А.** Недостаточный объем статистических данных или их отсутствие;
- Б. Влияние субъективных особенностей исследователя;
- В. Наличие неопределенности в реальных условиях предпринимательской деятельности.

#### **6.С чем связано возникновение социальной неопределенности при принятии рискованных решений?**

- А. С влиянием личностных характеристик руководителя и исполнителей;
- Б.** С неопределенностью внешней среды;
- В. С возникновением различных социальных связей и коммуникаций при реализации решений.

**7. Как соотносятся понятие «неопределенность» и понятие «риск»?**

- А. В реальной предпринимательской деятельности эти понятия являются синонимами;
- Б.** Риск характеризует такую ситуацию, когда наступление некоторых событий может быть оценено количественно, а неопределенность предполагает невозможность оценки вероятности наступления таких событий;
- В. Неопределенность характеризует условия внешней среды, а риск – действия предпринимателя, поэтому эти понятия не связаны.

**8. В чем состоит регулятивная функция риска?**

- А.** В необходимости идентификации, оценки, управления риском по всем направлениям деятельности организации;
- Б. В необходимости затрат на возмещение ущерба в случае наступления рискованного события.

**9. Деловая активность предприятия, маркетинговая стратегия, политика в области управления персоналом, производственный потенциал выступают**

- А. Внешними факторами риска;
- Б.** Внутренними факторами риска.

**10. Спекулятивные (динамические, коммерческие) риски -**

- А. Всегда несут потери для предпринимательской деятельности;
- Б.** Могут нести как потери, так и дополнительную прибыль;
- В. Характеризуют дополнительные возможности получения прибыли.

**11. Изменение курса валют, конъюнктуры рынка, налогового законодательства выступают факторами...**

- А. Чистых рисков;
- Б.** Спекулятивных рисков.

**12. Риск убытков, связанных с неэффективным использованием предприятием основных и оборотных средств, относится к:**

- А. Коммерческому риску;
- Б.** Производственному риску;
- В. Финансовому риску;
- Г. Страховому риску.

**13. К рисками, связанным с покупательной способностью денег, относятся:**

- А.** Риски ликвидности, валютные, дефляционные, инфляционные риски;
- Б. Риск снижения доходности, риск прямых финансовых потерь, риск упущенной выгоды;
- В. Инвестиционные и финансовые риски.

**14. Кредитный риск представляет собой:**

- А. Опасность потерь коммерческими банками, кредитными учреждениями, инвестиционными институтами в результате превышения процентных ставок, выплачиваемых ими по привлеченным средствам, над ставками по предоставленным кредитам;
- Б. Риск неплатежа по коммерческим сделкам и риск недополучения комиссионного вознаграждения;
- В.** Опасность неуплаты заемщиком основного долга и процентов.

**15. Риск неправильного выбора видов вложения капитала, вида ценных бумаг для инвестирования в сравнении с другими видами ценных бумаг при формировании инвестиционного портфеля представляет собой:**

- А.** Селективный риск;
- Б. Биржевой риск;
- В. Деловой риск;
- Г. Кредитный риск.

**16. Риски, вызванные ошибками менеджмента компании (в том числе и при принятии решений), ее сотрудников; проблемами системы внутреннего контроля, плохо разработанными правилами работ относятся к:**

- А. Деловым рискам;
- Б.** Организационным рискам;
- В. Юридическим рискам;
- Г. Менеджерским рискам.

**17. Риск-проблема, возникающая в предпринимательской деятельности, представляет собой:**

- А. Рассогласование между планируемой прибылью и реальными возможностями организации;

- Б. Влияние разнообразных рисков факторов на достижение целей организации;  
**В.** Недопустимо большое рассогласование между потребностью в безопасности и реальным уровнем риска в процессе предпринимательской деятельности.

**18. Идентификация рисков представляет собой:**

- А. Анализ существующих видов риска предпринимательской деятельности;  
Б. Оценку последствий рисков событий;  
**В.** Установление видов, источников рисков и знание природы их происхождения с учетом специфики деятельности организации.

**19. Риски, последствия которых могут быть определены с высокой степенью достоверности и которые могут быть идентифицированы при анализе статистической или бухгалтерской отчетности относятся к:**

- А.** Известным рискам;  
Б. Предвидимым рисками;  
В. Непредвидимым рискам.

**20. Количественным выражением того, что в результате принятого решения ожидаемый доход будет получен не в полном объеме или будут потеряны предпринимательские ресурсы, является:**

- А. Фактор риска;  
**Б.** Показатель риска;  
В. Вид риска.

**21. Косвенные потери прибыли, связанные с воздействием рисков факторов, представляют собой:**

- А. Потери от невыполнения операции, незаключения сделки, нереализации товара;  
**Б.** Затраты на организацию и проведение мероприятий по управлению рисками;  
В. Возможные потери, возникающие при совершении бизнес-операции.

**22. Критический риск характеризуется:**

- А. Потерями, равными имущественному состоянию предприятия;  
**Б.** Потерями, равными расчетной выручке;  
В. Потерями ожидаемой прибыли.

**23. Предельное значение величины допустимого риска при заключении сделок составляет:**

- А.** 10%;  
Б. 1%;  
В. 0,1%.

**24. Кривая риска представляет собой:**

- А. Распределение вероятности потерь при заключении сделки;  
**Б.** Графическое изображение существующих рисков и вероятностей их наступления.

**25. Какие показатели оценки риска могут быть использованы в условиях определенности?**

- А. Вероятностные и статистические показатели;  
**Б.** Абсолютные, относительные и средние показатели;  
В. Экспертные оценки уровня риска.

**26. Какая информация характеризует условие определенности при принятии рискованных решений?**

- А. Статистические и финансовые показатели деятельности организации;  
**Б.** Информация о факторах и условиях принятия рискованного решения;  
В. Информация об экспертной оценке ситуации.

**27. Абсолютные показатели оценки риска основаны на:**

- А. Распределении прогнозируемых значений показателей;  
Б. Субъективных оценках величины риска;  
**В.** Фактических показателях финансовой документации.

**28. Риск ликвидности представляет собой:**

- А. Опасность потери стабильности финансового положения из-за низкой доли собственного капитала в общей сумме используемых финансовых средств;  
Б. Риск временных потерь и потерь первоначальной стоимости при превращении активов в наличные денежные средства;  
**В.** Риск неспособности фирмы покрывать свои финансовые обязательства своими активами.

**29. Оценка риска потери платежеспособности основана на:**

- А. Анализе и сопоставлении групп активов и пассивов баланса, сформированных по степени риска;
- Б.** Оценка собственных и заемных средств предприятия;
- В. Оценка оборотных средств и источников их формирования.

**30. Коэффициент риска, шкалы риска и системы нормативов относятся к:**

- А. Абсолютным показателям риска;
- Б.** Относительным показателям риска;
- В. Статистическим показателям риска.

**31. Величина коэффициента риска в пределах от 0,3 до 0,6 характеризует:**

- А. Минимальный уровень риска;
- Б. Допустимый уровень риска;
- В.** Высокий уровень риска;
- Г. Недопустимый уровень риска.

**32. Ситуация, когда информация о рисковом событии существует в виде частоты (вероятности) его появления, называется:**

- А. Ситуацией определенности;
- Б.** Ситуацией риска (частичной неопределенности);
- В. Ситуацией неопределенности.

**33. Статистический показатель оценки риска, характеризующий отклонение крайних значений результата от среднего, называется:**

- А. Дисперсией;
- Б.** Размахом вариации;
- В. Средним квадратическим отклонением.

**34. Дисперсия как мера риска результата представляет собой:**

- А. Отношение среднего квадратического отклонения к среднему ожидаемому значению, что характеризует количество риска на единицу доходности;
- Б.** Средневзвешенную величину из квадратных отклонений действительных результатов от средних ожидаемых, что характеризует разброс результатов относительно среднего;
- В. Средневзвешенное произведение всех возможных значений результатов на вероятности их возникновения.

**35. Показатель, выражающий количество риска на единицу доходности и являющийся комплексным относительным показателем, который позволяет сравнивать результаты, выраженные в разных единицах измерения, называется:**

- А. Дисперсией;
- Б.** Коэффициентом вариации;
- В. Средним квадратическим отклонением.

**36. Недостатком статистических показателей оценки риска является:**

- А.** Большой объем исходных данных и необходимость учета дополнительных характеристик и критериев принятия решения;
- Б. Ограниченность применения;
- В. Сложность расчетов.

**37. Экспертные методы принятия рискованных решений представляют собой:**

- А. Качественные оценки специалистов, позволяющие наиболее полно описать ситуацию принятия рискованного решения и рассмотреть трудно формализуемые варианты;
- Б.** Комплекс логических и математических процедур, направленных на получение от специалистов-экспертов информации, её анализ и обобщение с целью выбора рациональных решений.

**38. Оптимальным количеством экспертов при проведении экспертизы, если она не является анонимной и решение вырабатывается экспертами совместно, является:**

- А. 2-3 человека;
- Б.** 5-12 человек;
- В. 15-20 человек.

**39. Проведение экспертизы в несколько туров, определение обобщенного мнения экспертов (медианы) и обоснование радикальных мнений отдельных специалистов характеризует:**

- А. Метод группировок;
- Б. Метод ранжировок;

**В.** Метод Дельфи.

**40. Метод Дельфи характеризуется следующими требованиями к его проведению:**

- А. Только качественная оценка и обсуждение проблемной ситуации с целью выработки единого решения;
- Б. Только количественная оценка характеристик проблемы, использование балльной системы оценки;
- В.** Многоуровневость, анонимность, возможность пополнить информацию о предмете экспертизы.

**41. Критерий принятия решения в условиях неопределенности, основанный на выборе максимального среднего значения, называется:**

- А. Критерием Лапласа;
- Б. Критерием Вальда;
- В.** Критерием Гурвица;
- Г. Критерием Сэвиджа.

**42. Критерий, направленный на минимизацию потерь от неверно принятого решения, называется:**

- А. Критерием Лапласа;
- Б. Критерием Вальда;
- В. Критерием Гурвица;
- Г.** Критерием Сэвиджа.

**43. Корректирующий коэффициент  $\alpha$ , используемый при выборе решения по критерию Гурвица, называется:**

- А.** Коэффициентом оптимизма;
- Б. Коэффициентом риска;
- В. Коэффициентом предпочтения.

**44. Критерий Вальда (критерий наибольшей осторожности) при выборе рискованных решений предполагает:**

- А.** Выбор варианта с максимальным гарантированным результатом;
- Б. Выбор варианта с максимальным средним результатом;
- В. Выбор варианта с учетом вероятности оптимального развития событий.

**45. Целью риск-менеджмента как части финансового менеджмента в организации является:**

- А.** Сохранение полностью или частично своих ресурсов и получение ожидаемого результата (прибыли) при приемлемом уровне риска;
- Б. Избежание всех возможных рисков при осуществлении компанией финансовой, производственной и др. видов деятельности;
- В. Снижение воздействия внешних факторов риска на деятельность предприятия.

**46. Какая из задач не входит в систему управления рисками организации?**

- А. Установление иерархической системы правил (критериев) выбора рискованного решения для реализации стратегии риск-менеджмента с учетом отношения субъекта хозяйствования к последствиям риска;
- Б. Разработка программы управления риском, организация её выполнения, включая контроль и анализ полученных результатов;
- В.** Принятие управленческих решений по различным видам деятельности организации в условиях рискованной предпринимательской среды.

**47. Управляемая система риск-менеджмента включает:**

- А. Концепцию, стратегию и критерии управления рисками;
- Б.** Рисковые вложения капитала и экономические отношения между хозяйствующими субъектами;
- В. Субъектов управления рисками – финансового менеджера, риск-менеджера или специалиста по страхованию.

**48. Концепция приемлемого риска предполагает...**

- А. Необходимость выбора управленческих решений в соответствии с субъективной оценкой руководителем уровня риска;
- Б. Возможность идти на риск, если его величина составляет не более 10 %;
- В.** Выделение стартового, оцененного и конечного уровня риска и непрерывное осуществление на этой основе мероприятий по управлению рисками.

**49. Системный подход к риск-менеджменту предполагает...**

- А.** Создание специального структурного подразделения, в функции которого входит создание системы управления рисками всей организации и целенаправленное проведение мероприятий по управлению рисками;



Б. Системную параллельную защиту всех направлений деятельности организации: социальных, экономических, финансовых процессов, защита окружающей среды, конструкторских и технологических структур от чрезмерных (недопустимых) рисков.

**50. К основным правилам риск-менеджмента относят...**

- А.** Максимум выигрыша, оптимальная колеблемость результата, оптимальное сочетание выигрыша и величины риска;
- Б. Оптимальное сочетание выигрыша и величины риска, учет субъективных особенностей руководителя при принятии рискованных решений;
- В. Наибольшая колеблемость результата, максимум выигрыша.

**51. В развитой системе риск-менеджмента тактика управления рисками реализуется на основе...**

- А. Системы организационной документации - постановлениях, инструкциях, методических и технологических материалах, обеспечивающих эффективную реализацию выбранной рискованной альтернативы;
- Б. Разработанной и утвержденной концепции управления рисками;
- В.** Ситуационного подхода, при котором оценка риска и реализация рискованных мероприятий происходит по мере возникновения рискованной ситуации с учетом конкретных факторов и условий.

**52. Начальным этапом реализации системы риск-менеджмента в организации является...**

- А.** Определение цели риска и целей рискованных вложений капитала;
- Б. Возникновение риск-проблемы, связанной с недополучением прибыли;
- В. Создание специализированной должности или структурного подразделения по управлению рисками организации.

**53. Принятие рискованного решения в управленческой практике должно...**

- А. Осуществляться только коллегиально, т.к. рискованные решения носят чаще всего сложный и неоднозначный характер и необходимо рассмотреть все стороны и возможные последствия рискованных решений;
- Б.** Осуществляться финансовым менеджером (риск-менеджером) единолично, т.к. решение всегда предполагает ответственность за возможные убытки.

**54. Снижение возможных негативных последствий риска при осуществлении риск-менеджмента на этапе планирования производится при помощи...**

- А. Использования разнообразных критериев принятия решений (критерия Вальда, Гурвица и др.) для выбора оптимального решения, что позволяет принять рискованное решение в условиях неопределенности;
- Б.** Разработки разнообразных мероприятий по обеспечению достижения поставленных целей;
- В. Строгого контроля за соблюдением разнообразных регламентов, инструкций, режимов работы.

**55. Регулирование в системе риск-менеджмента подразумевает:**

- А. Побуждение финансовых менеджеров и других специалистов к заинтересованности в снижении уровня рисков и возможных убытков;
- Б.** Текущее воздействие на объект управления для устранения возникших отклонений;
- В. Обеспечение согласованности отношений объекта управления, субъекта управления, аппарата управления и отдельного работника.

**56. Эвристические правила принятия решений представляют собой:**

- А. Правила обработки статистической информации о вероятностной среде предпринимательства с целью принятия эффективных рискованных решений;
- Б. Способы разработки прогнозов развития рискованных ситуаций;
- В.** Совокупность логических приемов и методических правил отыскания истины, которые позволяют принимать рискованные решения в условиях неопределенности и риска.

**57. Эвристическое правило «нельзя рисковать больше, чем позволяет собственный капитал» относится к:**

- А. Правилам, учитывающим возможности предпринимателя;
- Б. Правилам, учитывающим ситуацию принятия решения;
- В.** Правилам, учитывающим условия вложения капитала.

**58. К эвристическим правилам, учитывающим условия вложения капитала, не относится правило:**

- А. Вкладывать средства имеет смысл, если рентабельность инвестиций превышает темпы инфляции;
- Б.** Вкладывать средства имеет смысл, если доходность проекта является наибольшей из возможных;
- В. Инвестировать (средства в производство, в ценные бумаги и т.п.) имеет смысл лишь тогда, когда от этого можно реально получить чистую прибыль, большую, чем от хранения денег в банке.

**59. Синергетические рискованные решения представляют собой:**

- А. Решения, реализация которых обеспечила прибыль большую, чем это планировалось первоначально;
- Б. Решения, эффективность которых носит явно выраженный непропорционально возрастающий характер;
- В. Решения, при которых эффективность расходования ресурсов на единицу полученного эффекта при управлении риском соответствует нормам и нормативам, принятым для рассматриваемой отрасли, вида деятельности.

**60. Основная роль при осуществлении управленческих воздействий на риск в системе риск-менеджмента организации принадлежит:**

- А. Внешним механизмам их нейтрализации, т.е. различным видам страхования как способам передачи риска;
- Б. Внутренним механизмам воздействия на риск, которые избираются и осуществляются самим субъектом предпринимательства в рамках своей деятельности.

**61. Методы разрешения риска используются в ситуации, когда:**

- А. Предприниматель предпочитает действовать наверняка, отказываясь от рискованных проектов, перенося риск на третье лицо или гарантов;
- Б. Ситуация характеризуется высоким уровнем риска и высокой потенциальной прибылью, что вынуждает предпринимателя идти на риск.

**62. Методы отказа от рискованных проектов, ненадежных партнеров, рискованных финансовых сделок, большой доли заемного капитала относятся к:**

- А. Методам передачи риска;
- Б. Методам уклонения от риска;
- В. Методам распределения риска;
- Г. Методам диверсификации риска.

**63. Назовите основной недостаток использования методов уклонения от риска:**

- А. Невозможность использования внутренних резервов страховой защиты;
- Б. Высокий уровень издержек на осуществление мероприятий по уклонению от риска;
- В. Отказ от дополнительных возможностей и источников дохода.

**64. Методы передачи рисков включают:**

- А. Заключение договоров с третьими лицами, которые имеют больше возможностей нейтрализации негативных последствий риска;
- Б. Разграничение риска по этапам реализации проекта;
- В. Наложение количественных ограничений на некоторые характеристики объекта управления.

**65. Заключение специальных договоров (например, договора факторинга), использование поручительства, предоставление гарантий относятся к методам:**

- А. Уклонения от риска;
- Б. Передачи риска;
- В. Диверсификации риска;
- Г. Лимитирования.

**66. Методы распределения (диссипации) риска состоят в том, что:**

- А. Риск распределяется по видам деятельности, видам инвестиций, видам ценных бумаг в портфеле;
- Б. Риск распределяется путем заключения договоров, например, договора страхования;
- В. Риск распределяется между партнерами по бизнесу.

**67. Диверсификация деятельности как метод управления рисками предполагает:**

- А. Освоение новых рынков, ориентацию на различные группы потребителей, расширение ассортимента выпускаемой продукции;
- Б. Предпочтение нескольких инвестиционных проектов небольшой капиталоемкости крупному инвестиционному проекту, поглощающему все финансовые резервы предприятия;
- В. Организацию деловых взаимоотношений с несколькими партнерами.

**68. Наличие внутрифирменных нормативов определенных показателей, превышение которых влечет возникновение рисков, и установление предельных значений для этих показателей называется:**

- А. Диссипацией;
- Б. Хеджированием;
- В. Лимитированием;
- Г. Концентрацией.

**69.Создание венчурных предприятий, обеспечивающих реализацию высокорисковых проектов, называется:**

- А. Локализацией;
- Б. Лимитированием;
- В. Хеджированием;
- Г. Концентрацией.

**70.Какой из перечисленных методов не относится к методам компенсации риска:**

- А. Создание системы резервов;
- Б. Обучение персонала;
- В. Выбор нескольких валют для осуществления внешнеэкономических операций.

### **7.6. Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования; шкалы и процедуры оценивания**

#### **7.6.1. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий для текущей и промежуточной аттестации**

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

#### **Шкала оценивания на зачете**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
«Зачтено»	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Не зачтено»	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

#### **7.6.2. Оценивание письменной работы (контрольной работы, эссе)**

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.

## 9. Умение делать обобщения, выводы.

### Шкала оценивания контрольной работы и эссе

Оценка	Критерии выставления оценки
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу

### 7.6.3. Тестирование Шкала оценивания

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

### 7.7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос – это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты,

дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованные собеседование, коллоквиум, зачёт и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Коллоквиум может служить формой не только проверки, но и повышения производительности труда студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Профессионально-ориентированное эссе – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной профессионально-ориентированной проблеме.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Ситуационный анализ (кейс) – это комплексный анализ ситуации, имевший место в реальной практике профессиональной деятельности специалистов. Комплексный анализ включает в себя следующие составляющие: причинно-следственный анализ (установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания), системный анализ (определение существенных предметно-содержательных характеристик, структуры ситуации, ее функций и др.), ценностно-мотивационный анализ (построение системы оценок ситуации, ее составляющих, выявление мотивов, установок, позиций действующих лиц); прогностический анализ (разработка перспектив развития событий по позитивному и негативному сценарию), рекомендательный анализ (выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации), программно-целевой анализ (разработка программ деятельности для разрешения данной ситуации).

Творческое задание – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения интегрировать знания различных научных областей, аргументировать собственную точку зрения, доказывать правильность своей позиции. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Деловая и/или ролевая игра – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

«Круглый стол», дискуссия – интерактивные оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводить по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Проект – конечный профессионально-ориентированный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и

проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

## **РАЗДЕЛ 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Освоение обучающимся учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Института. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

### **8.1. Методические рекомендации по написанию эссе**

*Эссе* (от французского *essai* – опыт, набросок) – жанр научно-публицистической литературы, сочетающей подчеркнуто-индивидуальную позицию автора по конкретной проблеме.

Главными особенностями, которые характеризуют эссе, являются следующие положения:

- собственная позиция обязательно должна быть аргументирована и подкреплена ссылками на источники, авторитетные точки зрениями и базироваться на фундаментальной науке. Небольшой объем (4–6 страниц), с оформленным списком литературы и сносками на ее использование;
- стиль изложения – научно-исследовательский, требующий четкой, последовательной и логичной системы доказательств; может отличаться образностью, оригинальностью, афористичностью, свободным лексическим составом языка;
- исследование ограничивается четкой, лаконичной проблемой с выявлением противоречий и разрешением этих противоречий в данной работе.

### **8.2. Методические рекомендации по использованию кейсов**

*Кейс-метод (Case study)* – метод анализа реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс

знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Кейс как метод оценки компетенций должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь междисциплинарный характер;
- иметь достаточный объем первичных и статистических данных;
- иметь соответствующий уровень сложности, иллюстрировать типичные ситуации, иметь актуальную проблему, позволяющую применить разнообразные методы анализа при поиске решения, иметь несколько решений.

Кейс-метод оказывает содействие развитию умения решать проблемы с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации. Он развивает такие квалификационные характеристики, как способность к проведению анализа и диагностики проблем, умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать информацию, которая поступает в вербальной и невербальной форме.

### **8.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач**

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение которого нацелено на демонстрацию доказательств наличия у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, знаний, умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные задания бывают разных видов:

- направленные на подготовку конкретного практико-ориентированного продукта (анализ документов, текстов, критика, разработка схем и др.);
- аналитического и диагностического характера, направленные на анализ различных аспектов и проблем;
- связанные с выполнением основных профессиональных функций (выполнение конкретных действий в рамках вида профессиональной деятельности, например, формулирование целей миссии, и т. п.).

## **РАЗДЕЛ 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### ***Основная литература<sup>3</sup>***

1. Пасько, Е. А. Страхование и управление рисками : учебное пособие / Е. А. Пасько. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 129 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99466.html>

### ***Дополнительная литература<sup>4</sup>***

1. Пасько, Е. А. Страхование и управление рисками : практикум / Е. А. Пасько. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 106 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/69435.html>

2. Ларионова, И. А. Риск-менеджмент : учебное пособие / И. А. Ларионова. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2017. — 32 с. — ISBN 978-5-906846-47-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98124.html>

***Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы***

### **Интернет-ресурсы**

URL: <http://www.consultant.ru> – справочная правовая система «КонсультантПлюс»

---

<sup>3</sup> Из ЭБС института

<sup>4</sup> Из ЭБС института

URL:<http://psychology.net.ru> – база профессиональных данных «Мир психологии»

URL:<http://www.childpsy.ru> – база профессиональных данных «Детский психолог».

URL:<http://www.pedagogic.mgou.ru> – ресурсы образования.

URL:<http://www.dictionary.fio.ru> – педагогический словарь.

URL:<http://www.koob.ru> – полнотекстовая литература по педагогике и психологии.

URL:<http://www.bookap.ru> – интернет-библиотека по гуманитарным наукам.

URL:<http://www.nspu.net> – портал дополнительного образования.

URL:<http://www.pedlib.ru/> – электронная педагогическая библиотека

### **Информационно-справочные и поисковые системы**

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.con-sultant.ru>

### **Современные профессиональные базы данных**

URL:<http://www.edu.ru/> – библиотека федерального портала «Российское образование»

URL:<http://www.prilib.ru> – Президентская библиотека

URL:<http://www.rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека

URL:<http://elibrary.rsl.ru/> – сайт Российской государственной библиотеки (раздел «Электронная библиотека»)

URL:<http://elib.gnpbu.ru/> – сайт Научной педагогической электронной библиотеки им. К.Д. Ушинского

*Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства*

### **Комплект лицензионного программного обеспечения**

Microsoft Open Value Subscription для решений Education Solutions № Tr000544893 от 21.10.2020 г. MDE Windows, Microsoft Office и Office Web Apps. (срок действия до 01.11.2023 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № ИС00-006348 от 14.10.2022 г. (срок действия до 13.10.2025 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 112/07/23-К от 23.07.2023 г.) (срок действия до 10.07.2024 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX от 24.01.2023 SIO-3079/2023 (срок действия до 24.01.2024 г.)

### **Свободно распространяемое программное обеспечение**

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение

Комплект онлайн сервисов <https://www.testpsy.net/index.php/description/distribution> свободно распространяемое программное обеспечение

*Программное обеспечение отечественного производства:*



Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 112/07/23-К от 23.07.2023 г.) (срок действия до 10.07.2024 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX от 24.01.2023 SIO-3079/2023 (срок действия до 24.01.2024 г.)

#### **-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Для изучения учебной дисциплины в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы используются:

**Учебная аудитория для занятий лекционного типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

**Учебная аудитория для занятий семинарского типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

#### **Помещения для самостоятельной работы обучающихся:**

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся (каб. №309):

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 11 шт.

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся (каб. №104):

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 10 шт.