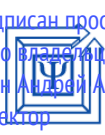


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:18
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

Принято:
Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.
Протокол №5

Факультет экономики и права

Рабочая программа учебной дисциплины

Психологические основы управления персоналом

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры социальной психологии

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ...	12
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психологические основы управления персоналом».....	14
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	14
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	17
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	18
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.	18
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	21
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	22
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	28
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	28
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	28
10.2. Электронно-библиотечная система.....	28
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	28
10.4. Информационные справочные системы.....	29
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	29
12. Лист регистрации изменений	30

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Психологические основы управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Психологические основы управления персоналом». Данная дисциплина направлена на формирование адекватного представления о понимании психологических факторов, влияющих на принятие эффективных решений и т.п.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре для очной формы обучения, на 4 курсе в 7 семестре для очно-заочной формы обучения, на 4 курсе в 8 семестре для заочной формы обучения, форма контроля для всех форм обучения – зачёт с оценкой.

Цель изучения дисциплины:

- способствовать подготовке студента к овладению профессией руководителя, формированию психологической культуры управленческой деятельности, а также самостоятельному нахождению оптимальных путей достижения цели и преодоления трудностей в межличностных отношениях.

Задачи:

- ознакомить студентов с психологическими теориями, лежащими в основе менеджмента; с методами анализа и коррекции личности и деятельности руководителя; с психологией управленческого труда (формы делового общения);
- получение студентами знаний понятийного аппарата, описывающего управленческую деятельность; теоретических основ построения управленческой деятельности; методов организации управленческих мероприятий; способов самоанализа и саморазвития; способов самоорганизации; механизмов управления групповыми явлениями и процессами; принципов подбора и оценки персонала;
- овладение прикладными аспектами данной дисциплины, имеющими наибольшее значение в организации взаимодействия и профессионального общения; принятия индивидуальных и коллективных решений; преодоления конфликтных ситуаций.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесенного с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Знает требования к организации и проведению психодиагностических процедур, принципы построения психологического исследования и основные психодиагностические методы и методики управления персоналом	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-1.2. Умеет выявлять проблемы организации и подбирать адекватный им психодиагностический инструментарий в сфере управления персоналом	
		ОПК-1.3. Умеет применять методы и методики индивидуальной диагностики персонала; группы, групповых процессов	
		ОПК-1.4. Владеет основными психодиагностическими процедурами, в соответствии с этапами психодиагностического обследования и выбранными методами и методиками исследования управления персоналом	

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	40	36	12
Аудиторная работа (всего):	40	36	12
в том числе:			
Лекции	16	16	4
семинары, практические занятия	24	20	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	68	72	92
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт с оценкой			4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практич. занятия /семинары					
1	Тема 1. Психологические основы поведения личности.	6	10	2		2		6			Опрос
2	Тема 2. Групповое поведение в организации.	6	10	2		2		6			Коллоквиум
3	Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения.	6	10	2		2		6			Опрос
4	Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения.	6	10	2		2		6			Коллоквиум

5	Тема 5. Управление организационной культурой	6	10	2	2	6			Опрос
6	Тема 6. Оценка и отбор персонала	6	10	2	2	6			Опрос
7	Тема 7. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.	6	10	2	2	6			Коллоквиум
8	Тема 8. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.	6	10	2	2	6			Опрос
9	Тема 9. Психологические аспекты управления.	6	28		8	20			Коллоквиум
	ИТОГО		108	16		24		68	Зачёт с оценкой

для очно-заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Тема 1. Психологические основы поведения личности.	7	12	2		2	8		Опрос	
2	Тема 2. Групповое поведение в организации.	7	12	2		2	8		Коллоквиум	
3	Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения.	7	12	2		2	8		Опрос	
4	Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения.	7	12	2		2	8		Коллоквиум	
5	Тема 5. Управление организационной культурой	7	12	2		2	8		Опрос	

6	Тема 6. Оценка и отбор персонала	7	12	2		2		8		Опрос
7	Тема 7. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.	7	12	2		2		8		Коллоквиум
8	Тема 8. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.	7	12	2		2		8		Опрос
9	Тема 9. Психологические аспекты управления.	7	12			4		8		Коллоквиум
	ИТОГО		108	16		20		72		Зачёт с оценкой

для заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Semestr	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Тема 1. Психологические основы поведения личности.	8	12	2				10		Опрос
2	Тема 2. Групповое поведение в организации.	8	12	2				10		Коллоквиум
3	Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения.	8	12			2		10		Опрос
4	Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения.	8	12			2		10		Коллоквиум
5	Тема 5. Управление организационной культурой	8	12			2		10		Опрос
6	Тема 6. Оценка и отбор персонала	8	12			2		10		Опрос
7	Тема 7. Управление	8	10					10		Коллоквиум

	деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.									
8	Тема 8. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.	8	10				10			Опрос
9	Тема 9. Психологические аспекты управления.	8	12				12			Коллоквиум
	ИТОГО		108	4		8	92			Зачёт с оценкой (4)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Психологические основы поведения личности

Содержание лекционного курса

Психологический подход к исследованию поведения. Понятия «поведение», «деятельность», «личность», «характер», «темперамент».

Психологические типологии поведения личности. Типология Майерс-Бриггс. Типология акцентуаций характера (Леонгард, Личко). Типология стилей мышления. Стиль жизни как основа типологии характеров (А. Адлер). Манипулятивные типы по Э. Шострому.

Психологические основы межличностных отношений. Коммуникативный подход к исследованию поведения. Виды коммуникаций. Коммуникативный процесс. Коммуникативные барьеры. Трансактный анализ Э.Берна.

Коммуникации в организации. Формирование коллектива с учетом типов личности и характера работников.

Содержание практических занятий

Понятия «поведение», «деятельность», «личность», «характер», «темперамент».

Типология Майерс-Бриггс.

Типология акцентуаций характера (Леонгард, Личко).

Типология стилей мышления.

Стиль жизни как основа типологии характеров (А. Адлер).

Манипулятивные типы по Э. Шострому

Коммуникативные барьеры.

Трансактный анализ Э. Берна.

Тема 2. Групповое поведение в организации

Содержание лекционного курса

Группы в организации. Типы групп. Уровни развития малой группы. Групповые эффекты. Групповая динамика и ее составляющие (групповые нормы, структура группы, групповая сплоченность, групповое напряжение, фазы развития группы). Условия, влияющие на эффективность работы групп.

Психологический климат группы. Групповая сплоченность и совместимость. Групповая совместимость и срабатываемость. Командное поведение в организации. Типы команд. Формирование команд. Управление командой.

Структура межличностной коммуникации в организации.

Этика взаимоотношений в трудовом коллективе. Мобинг персонала. Приемы избегания мобинга. Практика поиска связей, поддержки и союзников. Дауншифтинг. Оптимизация общения в коллективе.

Содержание практических занятий

Уровни развития малой группы. Групповые эффекты.

Групповая динамика и ее составляющие (групповые нормы, структура группы, групповая сплоченность, групповое напряжение, фазы развития группы).

Условия, влияющие на эффективность работы групп.

Групповая совместимость и срабатываемость.
Командное поведение в организации. Типы команд.
Формирование команд. Управление командой.
Этика взаимоотношений в трудовом коллективе.

Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения

Содержание лекционного курса

Содержательные теории мотивации. Теории мотивации А. Маслоу, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер, двухфакторная теория потребностей Ф. Герцберга, теория усиления мотивации Б.Ф. Скиннер.

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости (равенства) Д.С. Адамса, модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Мотивация и организационный климат. Организационная лояльность. Модели организационной лояльности. Уровни развития организационной лояльности. Методы и этапы изучения организационной лояльности.

Содержание практических занятий

Теории мотивации А. Маслоу, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер, двухфакторная теория потребностей Ф. Герцберга, теория усиления мотивации Б.Ф. Скиннер.

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости (равенства) Д.С. Адамса, модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Организационная лояльность. Модели организационной лояльности.

Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения

Содержание лекционного курса

Типология лидерства. Теории лидерства: модель атрибутивного лидерства, модель харизматического лидерства, модель преобразующего лидерства, модель развития лидерства.

Ситуативный подход к эффективному лидерству.

Устранение деструктивного лидерства.

Лидерство как управленческая деятельность. Лидерские способности.

Стремление к власти. Мотивация власти. Стремление к власти в теории А. Адлера.

Невротическое стремление к власти в теории К. Хорни. Теория власти Э. Фромма.

Содержание практических занятий

Теории лидерства: модель атрибутивного лидерства, модель харизматического лидерства, модель преобразующего лидерства, модель развития лидерства.

Ситуативный подход к эффективному лидерству.

Устранение деструктивного лидерства.

Лидерство как управленческая деятельность. Лидерские способности.

Стремление к власти. Мотивация власти.

Стремление к власти в теории А. Адлера.

Невротическое стремление к власти в теории К. Хорни. Теория власти Э. Фромма.

Тема 5. Управление организационной культурой

Содержание лекционного курса

Организация и ее структура. Понятие и сущность организации. Социальная организация и ее разновидности. Методы управления персоналом организации. Стили организационного поведения.

Организационная культура. Организационные ценности. Типы субкультур в организации. Функции организационной культуры. Типы организационных структур управления организацией.

Типы организационной культуры и их особенности. Типология организационной культуры. Интерорганизационный уровень оргкультуры (С. Иошимури, У. Нойман, Г. Хофстеде, А. Кеннеди, Т. Дил). Интраорганизационный уровень оргкультуры (Р. Блейк, Ж. Мутон, С. Ханди, Р. Куини).

Методы управления организационной культурой. Корпоративная культура. Этика деловых отношений.

Содержание практических занятий

Организационная культура. Организационные ценности.

Типы субкультур в организации.

Функции организационной культуры.

Типы организационных структур управления организацией.

Типы организационной культуры и их особенности.

Типология организационной культуры.

Интерорганизационный уровень оргкультуры (С. Иошимури, У. Нойман, Г. Хофстеде, А. Кеннеди, Т. Дил).

Интраорганизационный уровень оргкультуры (Р. Блейк, Ж. Мутон, С. Ханди, Р. Куини).

Методы управления организационной культурой.

Корпоративная культура.

Этика деловых отношений.

Тема 6. Оценка и отбор персонала

Содержание лекционного курса

Психология профессионального подбора. Структура и методы профессионального подбора в организации. Хэдхантинг – метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности. Технология и этика охоты за кандидатами.

Отбор персонала: этапы. Методы оценки и отбора персонала. Классификация методов оценки персонала. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Профессиограмма.

Методы оценки в системе управления персоналом. Бесконтактные методы оценки кандидатов (оценка кандидатов по заявлению и биографии, резюме в отборе кандидатов, рекомендательные письма и методы их содержания, дискуссионные методы отбора).

Оценка претендентов с помощью тестирования.

Контактные методы в отборе кандидатов. Специфика проведения установочного собеседования, оценка его результатов.

Содержание практических занятий

Должностная инструкция, ее структура и значение в управлении персоналом.

Классификация методов в оценке персонала.

Источники и проблемы найма персонала.

Возможности набора и поиска персонала: задачи, методы, основные этапы.

Резюме в отборе кандидатов.

Свидетельства в бесконтактном оценивании претендентов.

Персональное анкетирование при найме.

Маркетинг персонала.

Тема 7. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.

Содержание лекционного курса

Карьера в жизненном пространстве человека. Карьерный потенциал личности. Деловая карьера. Виды карьер. Планирование деловой карьеры. Этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой персонала в организации. Технология самомаркетинга.

Карьерограмма. Технология консультирования по карьере.

Система служебно-профессионального продвижения. Сущность и задачи кадрового резерва. Регламент работы с кадровым резервом. Работа с кадровым резервом. Кадровый отчет резервиста. Основные параметры трудовой деятельности сотрудника.

Содержание практических занятий

Стратегия самомаркетинга.

Планирование карьеры.

Управление профессиональной карьерой.

Сущность и виды профориентации персонала.

Карьерограммы: структура, принципы составления.

Карьерный потенциал личности.

Сущность и задачи кадрового резерва.

Тема 8. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.

Содержание лекционного курса

Сущность и виды профориентации персонала. Практические инструменты определения профессиональной направленности личности.

Определение потребности в обучении кадров. Организационное обучение. Разработка программ обучения.

Организация профориентации и адаптации персонала. Сущность и виды адаптации. Трудовая адаптация персонала. Общая и специализированная программа адаптации. Этапы адаптации персонала. Методы и мероприятия, используемые в программах адаптации. Программа по введению нового работника в должность. Основы наставничества. Оценка уровня адаптированности сотрудников.

Методы подготовки и повышения квалификации персонала. Оценка эффективности кадровых программ. Модель Д. Киркпатрика. Оценка эффективности обучения персонала. Методика «Хониуэлл».

Кадровый менеджмент. Экспертная оценка эффективности службы управления персоналом.

Традиционные методы обучения. Современные методы обучения персонала. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации. Коучинг как форма бизнес-консультирования. Бизнес-тренинги. Анализ конкретных ситуаций (кейсы).

Содержание практических занятий

Трудовая адаптация в организации.

Личные и средовые факторы профессиональной адаптации.

Анализ потребности персонала в обучении.

Анализ потребности в обучении персонала.

Формы и методы обучения персонала в организации.

Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.

Тема 9. Психологические аспекты управления.

Содержание лекционного курса

Роль руководителя в управлении персоналом. Психологическая и этическая культура руководителя. Управленческий менеджмент.

Психологические основы управленческого процесса. Делегирование полномочий: выгоды, правила, ошибки. Контроль за деятельностью подчиненных и ошибки контроля. Оценка исполнения, похвала и наказание.

Особенности психологического воздействия на подчиненных. Защита от манипуляций в профессиональном общении.

Трудовой коллектив как фактор экономической и социальной эффективности организации.

Формирование команды и мотивация персонала. Сущность и понятие мотивации труда. Теоретические основы мотивации труда. Программы стимулирования персонала.

Управление поведением сотрудников в организации. Методы преодоления сопротивления переменам. Стресс-менеджмент.

Управление поведением работников в процессе делового общения. Управление конфликтной ситуацией. Стратегии урегулирования конфликтов. Этапы процесса посредничества при урегулировании конфликтов.

Содержание практических занятий

Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения материального стимулирования.

Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения морального стимулирования.

Классификация теории мотивации (содержательные процессуальные, теории подкрепления).

Факторы возникновения стрессов в организации.

Участие персонала в управлении организации.

Трудовой коллектив: понятие, особенности управления.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Психологические основы управления персоналом» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Психологические основы управления персоналом», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Психологические основы поведения личности.	Манипулятивные типы по Э. Шострому. Коммуникативные барьеры. Трансактный анализ Э. Берна	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Групповое поведение в организации.	Групповая совместимость и срабатываемость. Командное поведение в организации. Типы команд. Формирование команд. Управление командой. Этика взаимоотношений в трудовом коллективе.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения.	Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости (равенства) Д.С. Адамса, модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. Организационная лояльность. Модели организационной лояльности.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения.	Стремление к власти. Мотивация власти. Стремление к власти в теории А. Адлера. Невротическое стремление к власти в теории К. Хорни. Теория власти Э. Фромма.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 5. Управление организационной культурой	Интраорганизационный уровень оргкультуры (Р. Блейк, Ж. Мутон, С. Ханди, Р. Куини). Методы управления организационной культурой. Корпоративная культура. Этика деловых отношений.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 6. Оценка и отбор персонала	Резюме в отборе кандидатов. Свидетельства в бесконтактном оценивании	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад

	<p>претендентов. Персональное анкетирование при найме. Маркетинг персонала.</p>	<p>презентации.</p>		
<p>Тема 7. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.</p>	<p>Карьерограммы: структура, принципы составления. Карьерный потенциал личности. Сущность и задачи кадрового резерва.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>
<p>Тема 8. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.</p>	<p>Анализ потребности в обучении персонала. Формы и методы обучения персонала в организации. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Коллоквиум, доклад</p>
<p>Тема 9. Психологические аспекты управления.</p>	<p>Классификация теории мотивации (содержательные процессуальные, теории подкрепления). Факторы возникновения стрессов в организации. Участие персонала в управлении организации. Трудовой коллектив: понятие, особенности управления.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Опрос, доклад</p>

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психологические основы управления персоналом»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4
3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4

			основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачёт с оценкой - ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-1.4	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);</p> <p>Сочетание полноты и лаконичности ответа;</p> <p>Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий);</p> <p>Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе;</p> <p>Логика и аргументированность изложения;</p> <p>Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;</p> <p>Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Психологические основы управления персоналом», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

6.3.1.1. Опрос по следующим темам курса:

Тема 1. Психологические основы поведения личности

Понятия «поведение», «деятельность», «личность», «характер», «темперамент».

Типология Майерс-Бриггс.

Типология акцентуаций характера (Леонгард, Личко).

Типология стилей мышления.

Стиль жизни как основа типологии характеров (А. Адлер).

Манипулятивные типы по Э. Шострому

Коммуникативные барьеры.

Трансактный анализ Э. Берна.

Тема 2. Групповое поведение в организации

Уровни развития малой группы. Групповые эффекты.

Групповая динамика и ее составляющие (групповые нормы, структура группы, групповая сплоченность, групповое напряжение, фазы развития группы).

Условия, влияющие на эффективность работы групп.

Групповая совместимость и срабатываемость.

Командное поведение в организации. Типы команд.

Формирование команд. Управление командой.

Этика взаимоотношений в трудовом коллективе.

Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения

Теории мотивации А. Маслоу, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер, двухфакторная теория потребностей Ф. Герцберга, теория усиления мотивации Б.Ф. Скиннер.

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости (равенства) Д.С. Адамса, модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Организационная лояльность. Модели организационной лояльности.

Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения

Теории лидерства: модель атрибутивного лидерства, модель харизматического лидерства, модель преобразующего лидерства, модель развития лидерства.

Ситуативный подход к эффективному лидерству.

Устранение деструктивного лидерства.

Лидерство как управленческая деятельность. Лидерские способности.

Стремление к власти. Мотивация власти.

Стремление к власти в теории А. Адлера.

Невротическое стремление к власти в теории К. Хорни. Теория власти Э. Фромма.

Тема 5. Управление организационной культурой

Организационная культура. Организационные ценности.

Типы субкультур в организации.

Функции организационной культуры.

Типы организационных структур управления организацией.

Типы организационной культуры и их особенности.

Типология организационной культуры.

Интерорганизационный уровень оргкультуры (С. Иошимури, У. Нойман, Г. Хофстеде, А. Кеннеди, Т. Дил).

Интраорганизационный уровень оргкультуры (Р. Блейк, Ж. Мутон, С. Ханди, Р. Куини).

Методы управления организационной культурой.

Корпоративная культура.

Этика деловых отношений.

Тема 6. Оценка и отбор персонала

Должностная инструкция, ее структура и значение в управлении персоналом.

Классификация методов в оценке персонала.

Источники и проблемы найма персонала.

Возможности набора и поиска персонала: задачи, методы, основные этапы.

Резюме в отборе кандидатов.

Свидетельства в бесконтактном оценивании претендентов.

Персональное анкетирование при найме.

Маркетинг персонала.

Тема 7. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом.

Стратегия самомаркетинга.

Планирование карьеры.

Управление профессиональной карьерой.

Сущность и виды профориентации персонала.

Карьерограммы: структура, принципы составления.

Карьерный потенциал личности.

Сущность и задачи кадрового резерва.

Тема 8. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.

Трудовая адаптация в организации.

Личные и средовые факторы профессиональной адаптации.

Анализ потребности персонала в обучении.

Анализ потребности в обучении персонала.

Формы и методы обучения персонала в организации.

Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.

Тема 9. Психологические аспекты управления.

Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения материального стимулирования.

Системы стимулирования труда. Возможности и ограничения морального стимулирования.

Классификация теории мотивации (содержательные процессуальные, теории подкрепления).

Факторы возникновения стрессов в организации.

Участие персонала в управлении организации.

Трудовой коллектив: понятие, особенности управления.

6.3.1.2. Примерные темы рефератов

1. Организация службы управления персоналом предприятия.
2. Трудовая карьера и ее формирование.
3. Кадровое планирование.
4. Методы оценки кандидатов.
5. Оценка претендентов с помощью тестирования.
6. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.
7. Технология найма и оценки персонала при отборе и аттестации.
8. Формирование персонал-имиджа организации.
9. Карьера и профессионализм.
10. Технология самомаркетинга.
11. Технология консультирования по карьере.
12. Мотивация и стимулирование персонала в государственной (коммерческой) организации.
13. Мотивация поведения личности в процессе труда.
14. Концепция человеческих ресурсов в школе американского менеджмента.

15. Управление групповым поведением на примере японского менеджмента персонала.
16. Мотивация и стимулирование персонала в организации.
17. Аттестация персонала организации.
18. Методы управления организационной культурой.
19. Типы организационной культуры и их особенности.
20. Стресс-менеджмент.
21. Профориентация персонала.
22. Этика деловых отношений.
23. Оценка результатов труда персонала.
24. Обучение персонала.
25. Психология профессиональной деформации.
26. Отбор и наем кандидатов на интернациональных предприятиях.

6.3.1.3. Перечень вопросов для подготовки к контрольному срезу

Тема 1. Психологические основы поведения личности

Понятия «поведение», «деятельность», «личность», «характер», «темперамент».

Типология Майерс-Бриггс.

Типология акцентуаций характера (Леонгард, Личко).

Типология стилей мышления.

Стиль жизни как основа типологии характеров (А. Адлер).

Манипулятивные типы по Э. Шострому

Коммуникативные барьеры.

Трансактный анализ Э. Берна.

Тема 2. Групповое поведение в организации

Уровни развития малой группы. Групповые эффекты.

Групповая динамика и ее составляющие (групповые нормы, структура группы, групповая сплоченность, групповое напряжение, фазы развития группы).

Условия, влияющие на эффективность работы групп.

Групповая совместимость и срабатываемость.

Командное поведение в организации. Типы команд.

Формирование команд. Управление командой.

Этика взаимоотношений в трудовом коллективе.

Тема 3. Мотивационный подход к исследованию организационного поведения

Теории мотивации А. Маслоу, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер, двухфакторная теория потребностей Ф. Герцберга, теория усиления мотивации Б.Ф. Скиннер.

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости (равенства) Д.С. Адамса, модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.

Организационная лояльность. Модели организационной лояльности.

Тема 4. Психологические феномены лидерского поведения

Теории лидерства: модель атрибутивного лидерства, модель харизматичного лидерства, модель преобразующего лидерства, модель развития лидерства.

Ситуативный подход к эффективному лидерству.

Устранение деструктивного лидерства.

Лидерство как управленческая деятельность. Лидерские способности.

Стремление к власти. Мотивация власти.

Стремление к власти в теории А. Адлера.

Невротическое стремление к власти в теории К. Хорни. Теория власти Э. Фромма.

Тема 5. Управление организационной культурой

Организационная культура. Организационные ценности.

Типы субкультур в организации.

Функции организационной культуры.

Типы организационных структур управления организацией.

Типы организационной культуры и их особенности.

Типология организационной культуры.

Интерорганизационный уровень оргкультуры (С. Иошимури, У. Нойман, Г. Хофстеде, А. Кеннеди, Т. Дил).

Интраорганизационный уровень оргкультуры (Р. Блейк, Ж. Мутон, С. Ханди, Р. Куини).

Методы управления организационной культурой.

Корпоративная культура.

Этика деловых отношений.

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» проводится в форме зачёта с оценкой.

6.3.2.1. Типовые вопросы к зачёту с оценкой

1. Основные этапы развития и теории управления персоналом.
2. Закономерности, принципы и методы управления персоналом.
3. Персонал-технологии: понятие и виды.
4. Подбор, отбор, прием и найм персонала.
5. Деловая оценка персонала.
6. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
7. Обучение и аттестация персонала.
8. Этапы адаптации персонала.
9. Оценка уровня адаптированности сотрудников.
10. Управление деловой карьерой персонала.
11. Управление служебно-профессиональным продвижением.
12. Кадровый резерв: понятие, типы и принципы формирования и методы работы с ним.
13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
14. Условия, режим и дисциплина труда персонала.
15. Высвобождение персонала.
16. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом в организации.
17. Организационное проектирование системы управления персоналом.
18. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
19. Групповая динамика и ее связь с организационным поведением.
20. Деловое общение, сущность, формы, правила поведения.
21. Стили организационного поведения.
22. Корпоративная культура и ее сущность.
23. Планирование карьеры.
24. Технология самомаркетинга.
25. Карьерный потенциал личности.
26. Конфликты в управленческой деятельности.
27. Маркетинговый подход в поиске кандидатов на наем.
28. Методы оценки кандидатов.
29. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.
30. Тестирование при оценке персонала.
31. Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом.
32. Лидерство. Типология лидерства.
33. Кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом.
34. Планирование потребности в персонале.
35. Задачи и функции службы управления персоналом организации.
36. Установочное собеседование: оценка его результатов.
37. Сущность и виды маркетинг персонала.

38. Формирование персонал-имиджа организации.
39. Организационная структура службы управления персоналом.
40. Состав службы управления персоналом и требования, предъявляемые к нему.
41. Зарубежный опыт развития службы персонала.
42. Инновационный менеджмент в работе с персоналом.
43. Цель, условия формирования и планирование карьеры.
44. Виды управленческих карьер и типология построения карьеры.
45. Управленческая карьера в России: особенности и факторы, влияющие на нее.
46. Социально-психологические основы деятельности руководителя.
47. Роль менеджера в формировании коллектива.
48. Классификация психологических типов личности и их роль в процессе коллективного труда.
49. Основные принципы стимулирования.
50. Морально-психологический климат и психологическая совместимость в коллективе.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем

независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» проводится в соответствии с учебным планом на 3 курсе в 6 семестре для очной формы обучения, на 4 курсе в 7 семестре для очно-заочной формы обучения, на 4 курсе в 8 семестре для заочной формы обучения; для всех форм обучения в виде зачёта с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачёте с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Емельянцева Н.В. Служба управления персоналом. Ч.1 : учебное пособие в 2-х частях / Емельянцева Н.В. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Емельянцева Н.В. Служба управления персоналом. Ч.2 : учебное пособие в 2-х частях / Емельянцева Н.В. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Кузьминов А.В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Кузьминов А.В. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная учебная литература:

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для

вузов / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Микляева А.В. Психологические основы работы с «трудным классом» : учебно-методическое пособие / Микляева А.В., Румянцева П.В.. — Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2018. — 248 с. — ISBN 978-5-8064-2527-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/98614.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Селиверстова М.В. Технология применения административных методов управления персоналом. Ч.1 : учебное пособие. Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата / Селиверстова М.В., Шкляева Н.А.. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2019. — 92 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94289.html> (дата обращения: 16.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам;

	<p>работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться</p>

	<p>преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
<p>Коллоквиум</p>	<p>Коллоквиум (от латинского <i>colloquium</i> – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу. <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о качестве лекционного материала; • о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения; • о степени эрудированности учащихся; • о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы; • о недостатках самостоятельной проработки материала; • о своем умении излагать материал; • о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения. <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали</p>

	<p>несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов. <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «отлично» – более 80% ответов правильные; - «хорошо» – более 65% ответов правильные; - «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные. <p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p>
Подготовка к зачёту с оценкой	<p>При подготовке к зачёту с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче зачёта с оценкой по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт с оценкой. При подготовке к сдаче зачёта с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачёту с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к зачёту с оценкой включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту с оценкой по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачёта с оценкой. <p>Для успешной сдачи зачёту с оценкой по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; • семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачёте с оценкой; • готовиться к зачёту с оценкой необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-

библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>
8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>
9. www.minfin.ru Сайт Министерства финансов РФ
10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики
11. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)
12. www.cbr.ru Сайт Центрального Банка Российской Федерации
13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи
14. www.fcsm.ru Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)
15. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)
16. www.expert.ru Электронная версия журнала «Эксперт»
17. <http://ecsfn.ru/> «Экономические науки»

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»
2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невидимого доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12. Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			