

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Щёкина Вера Витальевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.04.2025 08:49:21

Уникальный программный ключ:

a2232a55157e576551e8949611f0892af5b989420420336ffbf573a434e57789



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

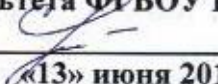
«Благовещенский государственный педагогический университет»

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Рабочая программа дисциплины

УТВЕРЖДАЮ

**Декан психолого-педагогического
факультета ФГБОУ ВО «БГПУ»**


С.О. Зуева

«13» июня 2019 г.

**Рабочая программа по дисциплине
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

**Направление подготовки
44.04.02 - ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**Профиль
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДОЙ**

**Уровень
МАГИСТРАТУРА**

**Принята
на заседании кафедры психологии
(протокол № 8 от «13» июня 2019г.)**

Благовещенск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	Ошибка! Закладка не определена.
2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ	4
3 СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ (РАЗДЕЛОВ)	5
4 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	Ошибка! Закладка не определена.
5 ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА.....	14
7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ	24
В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ
8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	24
9 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ	25
10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА	25
11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	27

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Цель дисциплины: формирование у студентов знаний о психологических особенностях кадрового менеджмента в организации, особенности кадрового менеджмента в образовательных структурах и подразделениях.

1.2 Место дисциплины в структуре ООП

В структуре ООП «Психология кадрового менеджмента» относится к дисциплинам обязательной части (к части дисциплин по выбору Б1.В.ДВ.2 (Б1.В.ДВ.02.02)).

1.3 Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций: УК-3, ОПК-7

УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, **индикаторами** достижений которой являются:

- УК 3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде;
- УК 3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей;
- УК 3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели;
- УК 3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение;
- УК 3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.

ОПК-7 Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений, **индикаторами** достижений которой являются:

- ОПК 7.1 Знает: методики и эффективные практики обучения взрослых, индивидуального наставничества, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания; снижения рисков нарушения безопасности в образовательной среде.
- ОПК 7.3 Владеет: основами обеспечения взаимодействия со всеми участниками социальной (в том числе и образовательной) среды по вопросам обеспечения психологической безопасности; методами индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений, методами командообразования; технологиями обеспечения безопасности и психологической защищенности субъектов образовательной среды.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- организацию системы управления и обеспечения управленческой деятельности в работе с кадрами историю и основные теории менеджмента;
- порядок подготовки и принятия управленческих решений, организацию их исполнения.

Уметь:

- решать управленческие задачи в условиях реально действующих психологических структур

Владеть:

- навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей; осуществлять контроль и учет ее результатов.

1.5 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Программа предусматривает изучение материала на лекциях и практических занятиях. Предусмотрена самостоятельная работа студентов по темам и разделам. Проверка знаний осуществляется фронтально, индивидуально.

1.6 Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Объем дисциплины и виды учебной деятельности (очная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
Общая трудоемкость	108	2
Контактные занятия	28	
Лекции	4	
Практические занятия	24	
Самостоятельная работа	80	
Вид итогового контроля:		зачет

Объем дисциплины и виды учебной деятельности (заочная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
Общая трудоемкость	108	1
Контактные занятия	14	
Лекции	4	
Практические занятия	10	
Самостоятельная работа	90	
Вид итогового контроля:		зачет

2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

2.1 Очная форма обучения

Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование тем	Количество часов			
		Всего часов	Лк	Практ	Сам работ
1.	Основы психологии кадрового менеджмента	16	2	2	12
2.	Социальная психология административной деятельности	16		2	14
3.	Методы управления персоналом	18		4	14
4.	Адаптация и обучение персонала	18	2	4	12
5.	Основы психологии карьеры и карьерного роста	20		6	14
6.	Формирование штата и его комплектование	20		6	14
	Зачет				
	Итого	108	4	24	80

2.2 Заочная форма обучения

Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование тем	Количество часов			
		Всего часов	Лк	Практ	Сам работ
1.	Основы психологии кадрового менеджмента	16	2		14
2.	Социальная психология административной деятельности	18		2	16
3.	Методы управления персоналом	18		2	16
4.	Адаптация и обучение персонала	20	2	2	16
5.	Основы психологии карьеры и карьерного роста	16		2	14
6.	Формирование штата и его комплектование	16		2	14
	Зачет	4			
	Итого	108	4	10	90

2.1 Интерактивное обучение по дисциплине (очно)

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
1	Основы психологии кадрового менеджмента	ЛК	Дискуссия	2
2	Адаптация и обучение персонала	ЛК	Дискуссия	2
3	Формирование штата и его комплектование	ПР	Деловая игра	2
	Всего			6

Интерактивное обучение по дисциплине (заочно)

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
1	Основы психологии кадрового менеджмента	ЛК	Дискуссия	2
	Всего			2

3 СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ (РАЗДЕЛОВ)

Тема 1. Основы психологии кадрового менеджмента.

Общая характеристика процесса управления персоналом. Понятие кадровой политики организации, типы кадровой политики, этапы её построения. Понятие кадрового программирования. Этапы разработки и реализации кадровых программ.

Управленческий аудит. Понятие о кадровой политике. Формирование кадровой политики. Этапы работы с кадрами. Информация о персонале.

Психологические стороны командной деятельности. Специфические аспекты психолога по построению командной деятельности. Понятие совместимости и сплоченности. Принципы совмещения индивидуальных особенностей при комплектовании команды. Проблема создания группы. Основные принципы при комплектовании групп.

Тема 2. Социальная психология административной деятельности

Социально-психологические особенности организационной деятельности. Происхождение термина организация. Типология организационных структур. Сущность субординационных и координационных связей в организации. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.

Тема 3. Методы управления персоналом.

Цели и задачи кадровой службы. Роль социального работника и психолога в кадровой службе организации. Документы, регламентирующие процесс управления персоналом (коллективный договор, штатное расписание, должностная инструкция).

Структура работы с персоналом. Этапы разворачивания кадрового менеджмента. Требования к персоналу кадровой службы организации.

Планирование и организация работы кадровой службы. Стратегическое планирование. Банк кадровой информации. Этапы работы с персоналом и его развития

Тема 4. Адаптация и обучение персонала.

Диагностические методы в процессе исследования особенностей команды. Ориентация новых работников в организации, программа адаптационных мероприятий. Определение потребности в обучении и обучение персонала. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.

Мотивация и стимулирование труда. Основные концепции мотивации труда. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование. Компенсационный пакет компании. Методы оценки результатов труда.

Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений. Продвижение сотрудников.

Тема 5. Основы психологии карьеры и карьерного роста.

Понятие о карьере и карьерном росте. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры. Критерии удавшейся карьеры. Определяющие параметры карьеры (внешние и внутренние). Основные факторы адаптации выпускников к рынку труда.

Технология эффективного трудоустройства. Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы.

Тема 6. Формирование штата и его комплектование.

Оценка потребности в персонале. Планирование трудовых ресурсов. Анализ рабочих мест. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. Методы набора персонала. Требования к персоналу. Формирование штата и его комплектование.

Процесс собеседования в процессе приема нового сотрудника. «Запрещенные» вопросы в процессе собеседования. Понятие о резюме и сопроводительном пакете документов. Интервью. Наблюдение. Анализ профессиональной деятельности. Исследование субъективной характеристики жизненного пути.

Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала. Социально-психологические аспекты аттестации кадров. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд. Использование конкурсных и игровых процедур

4 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендации по использованию материалов учебной программы:

Учебная программа призвана помочь студентам в организации самостоятельной работы по освоению курса «Психология кадрового менеджмента» - одной из психологических дисциплин.

Учебно-методические материалы по подготовке лекционных и практических занятий. В рабочей программе даны:

1) учебно-методические материалы по каждой изучаемой теме, вопросы и задания для самоконтроля, список о литературы;

2) учебно-методические материалы по подготовке практических занятий, содержащие планы проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых тем, задания для самостоятельной работы. Выполнение заданий даст возможность студентам глубже усвоить теоретический материал, применить полученные знания на практике, выработать прочные умения и навыки.

Условиями успешного прохождения курса являются:

- глубокие и обобщенные знания основных понятий, методологических основ кадрового менеджмента, психологических закономерностей управленческого процесса и работы с персоналом, методов управления групповыми процессами, групповой работы, методов управления персоналом и оптимизации управленческой деятельности;

- умение ориентироваться в современных научных концепциях, начальные практические умения организации психологического сопровождения управленческой деятельности;

сформированные навыки «видения» управленческих проблем, грамотной их постановки в исследовательских и практических целях и в определенной степени их решение.

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Необходимо знать точные определения основных научных понятий, рассматриваемых при изучении курса «Психология кадрового менеджмента».

2. Необходимо хорошо ориентироваться в системе основных психологических категорий, а также методах работы специалиста по работе с кадрами.

В процессе освоения дисциплины необходимо постоянно обращаться к психологическим словарям и справочникам.

Учебная программа предназначена главным образом для самостоятельной работы студентов, но может быть использован и на аудиторных занятиях.

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по
изучению дисциплины
«Психология кадрового менеджмента»
(очная форма обучения)**

Наименование темы дисциплины	Формы/виды самостоятельной работы	Количество часов, в соответствии с учебным планом
1. Основы психологии кадрового менеджмента	1. Подготовка эссе о кадровой политики. 2. Анализ примеров кадровой политики.	12
2. Социальная психология административно й деятельности	1. Подготовка сообщение о социальная психология административной деятельности 2. Подготовка вопросы для дискуссии	14
3. Методы управления персоналом	1. Подготовка сообщений 2. Анализ презентации	14
4. Адаптация и обучение персонала	1. Работа с кейс-заданиями 2. Подготовка «компенсационного пакета» сотрудника.	12
5. Основы психологии карьеры и карьерного роста	1. Подготовка эссе. 2. Анализ основных типов карьер.	14
6. Формирование штата и его комплектование	1. Подготовка кейс-заданий.	14
итого		80

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине
«Психология кадрового менеджмента»
(заочная форма обучения)**

Наименование темы дисциплины	Формы/виды самостоятельной работы	Количество часов, в соответствии с учебным планом
1. Основы психологии кадрового менеджмента	1. Подготовка эссе о кадровой политики. 2. Анализ примеров кадровой политики.	14
2. Социальная психология административной деятельности	1. Подготовка сообщение о социальная психология административной деятельности 2. Подготовка вопросы для дискуссии	16
3. Методы управления персоналом	1. Подготовка сообщений 2. Анализ презентации	16
4. Адаптация и обучение персонала	1. Работа с кейс-заданиями 2. Подготовка «компенсационного пакета» сотрудника.	16
5. Основы психологии карьеры и карьерного роста	1. Подготовка эссе. 2. Анализ основных типов карьер.	14
6. Формирование штата и его комплектование	1. Подготовка кейс-заданий.	14
Итого		90

5 ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Практическое занятие 1

Тема 1: «Основы психологии кадрового менеджмента»

Вопросы:

1. Понятие кадровой политики организации, типы кадровой политики, этапы её построения.
2. Психологические стороны командной деятельности.
3. Понятие совместимости и сплоченности. Принципы совмещения индивидуальных особенностей при комплектовании команды.
4. Проблема создания группы. Основные принципы при комплектовании групп.

Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)

2. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Королев - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – Режим доступа: https://fileskachat.com/view/45616_64c7e35a8d8528262202563c7b83813b.html
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г. Маклаков - СПб.: Питер, 2013 – Режим доступа: <http://psychologia.ru/books/188-maklakov.html>.

Практическое занятие 2

Тема 2 «Социальная психология административной деятельности»

Вопросы:

1. Социально-психологические особенности организационной деятельности.
2. Происхождение термина организация.
3. Типология организационных структур.
4. Сущность субординационных и координационных связей в организации.
5. Цель и содержание организационной деятельности.
6. Новые технологии организационной деятельности.

Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)
2. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Королев - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – Режим доступа: https://fileskachat.com/view/45616_64c7e35a8d8528262202563c7b83813b.html
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г. Маклаков - СПб.: Питер, 2013 – Режим доступа: <http://psychologia.ru/books/188-maklakov.html>.

Практическое занятие 3 (4 часа)

Тема 3 «Методы управления персоналом»

Вопросы:

1. Цели и задачи кадровой службы. Роль социального работника и психолога в кадровой службе организации.
2. Документы, регламентирующие процесс управления персоналом (коллективный договор, штатное расписание, должностная инструкция).
3. Структура работы с персоналом. Этапы разворачивания кадрового менеджмента. Требования к персоналу кадровой службы организации.
4. Планирование и организация работы кадровой службы. Стратегическое планирование. Банк кадровой информации. Этапы работы с персоналом и его развития

Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)
2. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Королев - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – Режим доступа: https://fileskachat.com/view/45616_64c7e35a8d8528262202563c7b83813b.html
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г.

Маклаков - СПб.: Питер, 2013 – Режим доступа: <http://psychologia.ru/books/188-maklakov.html>.

Практическое занятие 4 (3 часа)

Тема 4 «Адаптация и обучение персонала»

Вопросы:

1. Диагностические методы в процессе исследования особенностей команды.
2. Мотивация и стимулирование труда. Основные концепции мотивации труда.
3. Средства материального поощрения.
4. Дополнительное стимулирование. Компенсационный пакет компании. Методы оценки результатов труда.
5. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений. Продвижение сотрудников.

Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)
2. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Королев - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – Режим доступа: https://fileskachat.com/view/45616_64c7e35a8d8528262202563c7b83813b.html
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г. Маклаков - СПб.: Питер, 2013 – Режим доступа: <http://psychologia.ru/books/188-maklakov.html>.

Практическое занятие 5 (6 часов)

Тема 5 «Основы психологии карьеры и карьерного роста»

Вопросы:

1. Понятие о карьере и карьерном росте.
2. Планирование карьеры. Стадии карьеры. Типы карьеры.
3. Критерии удавшейся карьеры.
4. Определяющие параметры карьеры (внешние и внутренние).
5. Основные факторы адаптации выпускников к рынку труда.
6. Технология эффективного трудоустройства.
7. Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы.

Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)
2. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Королев - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – Режим доступа: https://fileskachat.com/view/45616_64c7e35a8d8528262202563c7b83813b.html
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г. Маклаков - СПб.: Питер, 2013 – Режим доступа: <http://psychologia.ru/books/188-maklakov.html>.

Практическое занятие 6 (6 часов, интерактив 2 часа)

Тема 6 «Формирование штата и его комплектование»

Вопросы:

1. Оценка потребности в персонале. Планирование трудовых ресурсов.

2. Анализ рабочих мест. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. Методы набора персонала. Требования к персоналу. Формирование штата и его комплектование.

3. Процесс собеседования в процессе приема нового сотрудника. «Запрещенные» вопросы в процессе собеседования.

4. Понятие о резюме и сопроводительном пакете документов.

5. Интервью. Наблюдение. Анализ профессиональной деятельности. Исследование субъективной характеристики жизненного пути.

6. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.

7. Социально-психологические аспекты аттестации кадров. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд. Использование конкурсных и игровых процедур.

Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)

2. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М. Королев - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – Режим доступа:

https://fileskachat.com/view/45616_64c7e35a8d8528262202563c7b83813b.html

3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Г. Маклаков - СПб.: Питер, 2013 – Режим доступа: <http://psychologia.ru/books/188-maklakov.html>.

6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА

6.1 Оценочные средства, показатели и критерии оценивания компетенций

6.1 Оценочные средства, показатели и критерии оценивания компетенций

Индекс компетенции	Оценочное средство	Показатели оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций
УК-3	Эссе	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <p>1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.</p>
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <p>1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;</p> <p>2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;</p> <p>3) излагает материал</p>

			<p>непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.</p>
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	<p>1) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса;</p> <p>2) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p>
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	<p>1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;</p> <p>2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;</p> <p>3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</p>
УК-3	Кейс-задача	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <p>1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.</p>
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <p>1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;</p> <p>2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;</p> <p>3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.</p>
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	<p>3) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса;</p> <p>4) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p>
		Высокий – 85-100 баллов	<p>1) студент полно излагает материал, дает правильное определение</p>

		(отлично)	<p>основных понятий;</p> <p>2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;</p> <p>3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</p>
ОПК-7	Дискуссия	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <p>1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.</p>
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <p>1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;</p> <p>2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;</p> <p>3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.</p>
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	<p>5) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса;</p> <p>6) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p>
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	<p>1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;</p> <p>2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;</p> <p>3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</p>
		Пороговый – 61-75 баллов	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений</p>

		(удовлетворительно)	<p>вопроса, но:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	<ol style="list-style-type: none"> 7) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 8) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	<ol style="list-style-type: none"> 1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
ОПК-7	Доклад, сообщение	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84	<ol style="list-style-type: none"> 9) если в ответе допущены

		баллов (хорошо)	малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 10) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

6.2 Промежуточная аттестация студентов по дисциплине

Промежуточная аттестация является проверкой всех знаний, навыков и умений студентов, приобретённых в процессе изучения дисциплины. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является зачёт

Для оценивания результатов освоения дисциплины применяется следующие критерии оценивания.

Критерии оценивания устного ответа на зачете

критерии оценивания компетенций (результатов):

- правильность, полнота и грамотность построения ответов на вопросы;
- умение оперировать специальными терминами;
- использование при ответе дополнительного материала;
- умение иллюстрировать теоретические положения практическими материалами.

описание шкалы оценивания:

Результаты сдачи зачета оцениваются отметкой «зачтено», если студент усвоил 75% знаний по предмету, дает развернутый ответ на поставленный вопрос, раскрывает основные положения темы; в ответе прослеживается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ логичен и изложен в терминах науки. В ответе могут быть допущены недочеты, 1-2 ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

Результаты сдачи зачета оцениваются отметкой «не зачтено», если студент не дает ответы по базовым вопросам дисциплины, либо дает неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины.

Примерный перечень тем для эссе

1. Развитие теории и практики управления в России.
2. Обобщение опыта развития научной организации управленческого труда в России.
3. Обобщение опыта развития научной организации управленческого труда за рубежом.
4. Разработка требований к формированию системы персонального менеджмента.
5. Эволюция управленческой мысли, развитие теории управления.
6. Научная организация управленческого труда.
7. Особенности и недостатки традиционных методов управления персоналом.
8. Построение систем управления персоналом.
9. Современная система взглядов на управление.
10. Теории управления о роли человека в организации.
11. Анализ сущности труда и связанных с этой категорией понятий, процессов, соответствующих теорий и концепций.
12. Стратегии управления человеческими ресурсами.
13. Теории социального и человеческого капитала.
14. Структура службы управления персоналом.
15. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом. Объективные основы организации управления персоналом.
16. Специфика кадровой политики в крупных и мелких организациях.
17. Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с персоналом.
18. Роль службы управления персоналом в развитии организации.
19. Состав и структура службы управления персоналом.

Темы для выступлений и дискуссий

20. 1. Проблема карьерного роста.
21. 2. Специфические аспекты работы в команде
22. 3. Определяющие параметры карьеры (внешние и внутренние).
23. 4. Помощь психолога в процессе поиска работы.
24. 5. Виды внутриорганизационной коммуникации и способы управления ей.
25. 6. Характеристики организации, препятствующие эффективной деятельности.
26. 7. Особенности личности руководителя.
27. 8. Внешние и внутренние факторы, формирующие потребность организации в персонале.
28. 9. Панельное интервью как способ отбора персонала.
29. 10. Специфика методов оценки деятельности управленческого персонала.
30. 11. оценка персонала в зарубежных организациях.

Кейсы для обсуждений

Кейс-стади «Молодой руководитель – 1»

Организация отправила на разработку нового нефтегазоносного месторождения для проведения пробного бурения бригаду бурильщиков и молодого менеджера, прошедшего стажировку и обучение в России и на Западе. Ему было лет 30, бурильщикам – между 40 и 50. В бригаде квалификация каждого работника была не ниже шестого разряда, руки у всех - золотые, но при этом употреблялось много даже по российским меркам спиртных напитков. Прошел один день – бригада пьет. Прошел второй, пятый, шестой... Изменений

не наступает. На вопросы, просьбы и распоряжения менеджера бригада реагирует спокойно: «Не нервничай, Петрович, все будет нормаль- но!» В условиях Крайнего Севера найти замену работникам нереально. Ситуация развивалась таким образом около двух недель. Всего на пробное бурение скважины было отведено 1,5 месяца. Ваши действия? Решение. В силу большой разницы в возрасте, уровне образования и опыте бригада не приняла менеджера. К нему отнеслись как к мальчишке, выскочке, которому надо еще доказать тертым мужикам свои умения и силу. Тогда бригада уступила бы ему часть власти в зависимости от весомости аргументов. Такого рода саботаж является следствием того, что наделение формальными полномочиями не обеспечивает реальной властью. Ее надо получить, заслужить, заработать или отобрать силой. Разговоры и убеждения бесполезны, как и апелляция к совести и сознательности. Пить с подчиненными вместе – подрыв авторитета и признание собственной слабости. Применение физической силы рискованно. Группа с низким уровнем образования и узким кругом интересов является весьма сплоченной и способна отомстить, когда обидчик уснет. Индивидуальные воздействия, попытки привлечь на свою сторону хотя бы одного члена бригады обречены на неуспех. Остаются финансовые рычаги: зарплата и премия. Менеджер по промежуточным результатам работы выписал бригадиру большую премию, поблагодарил его в присутствии бригады и пожал руку. Остальным членам бригады не досталось ничего. На следующее утро бригада трезвая и злая вышла на работу. За три недели был выполнен весь объем работ. Работяги сказали менеджеру: «Мы тебя стали уважать. Ты молодой мужик, но хитрый», – и приняли его. Бригадиру из-за неожиданного приближения к начальству и утраты авторитета пришлось уволиться. Описанное решение было оценено некоторыми слушателями как непорядочное, подлое, а потому неприемлемое. Считаю, что был дан симметричный ответ: непорядочное поведение бригады вызвало адекватную реакцию менеджера.

Кейс-стади «Непокорная»

Вы являетесь главным бухгалтером организации. Ваша подчиненная - бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, не четко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, так как зарплата - единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя. Как Вы поступите с Раисой? 1. Примените меры дисциплинарного воздействия для ее последующего увольнения. 2. В интересах дела попытаетесь вызвать ее на откровенный разговор, выяснить мотивы ее поведения и договориться о прекращении конфликта. 3. Напишете докладную записку на Раису о лишении ее квартальной премии и понижении должностного оклада. 4. Обратитесь к сотрудникам бухгалтерии с просьбой поговорить с Раисой. 5. Примете иное решение. Какое?

Примеры кейс-задач

Ситуация 1. Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в отсутствии времени на выполнение работы.

Ситуация 2. Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в нецелесообразности выполнения задания с точки зрения сотрудников коллектива.

Ситуация 3. Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в том, что данное поручение отличается от его обычной работы, боязнь новизны.

Ситуация 4. Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в отказе работать над заданием под предлогом, что оно не относится к компетенции и обязанностям данного работника.

Ситуация 5. Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в том, что для решения данного вопроса требуется время и в связи с этим необходима отсрочка; срок выполнения, поставленный руководителем, мал.

Ситуация 6. Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в том, что другой сотрудник занимался решением подобной проблемы, и почему бы ему опять не поручить решение новой

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Общая характеристика процесса управления персоналом.
2. Понятие кадровой политики организации, типы кадровой политики, этапы её построения.
3. Специфические аспекты психолога по построению командной деятельности. Понятие совместимости и сплоченности.
4. Цель и содержание организационной деятельности. Новые технологии организационной деятельности.
5. Цели и задачи кадровой службы.
6. Документы, регламентирующие процесс управления персоналом (коллективный договор, штатное расписание, должностная инструкция).
7. Структура работы с персоналом.
8. Этапы разворачивания кадрового менеджмента. Требования к персоналу кадровой службы организации.
9. Планирование и организация работы кадровой службы. Стратегическое планирование. Банк кадровой информации. Этапы работы с персоналом и его развития
10. Диагностические методы в процессе исследования особенностей команды.
11. Определение потребности в обучении и обучение персонала.
12. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации.
13. Мотивация и стимулирование труда. Основные концепции мотивации труда.
14. Средства материального поощрения. Дополнительное стимулирование. Компенсационный пакет компании. Методы оценки результатов труда.
15. Разработка принципов привлечения персонала к подготовке и принятию управленческих решений. Продвижение сотрудников.
16. Понятие о карьере и карьерном росте. Планирование карьеры.
17. Стадии карьеры. Типы карьеры.
18. Критерии удавшейся карьеры. Определяющие параметры карьеры (внешние и внутренние).
19. Основные факторы адаптации выпускников к рынку труда.
20. Технология эффективного трудоустройства. Основные причины и этапы поиска работы. Способы поиска работы.

21. Оценка потребности в персонале. Планирование трудовых ресурсов.
22. Анализ рабочих мест. Набор персонала. Внутренние и внешние источники набора. Методы набора персонала.
23. Требования к персоналу. Формирование штата и его комплектование.
24. Процесс собеседования в процессе приема нового сотрудника. «Запрещенные» вопросы в процессе собеседования.
25. Понятие о резюме и сопроводительном пакете документов.
26. Интервью. Наблюдение.
27. Анализ профессиональной деятельности.
28. Исследование субъективной характеристики жизненного пути.
29. Проблемы использования психологической диагностики в оценке персонала.
30. Социально-психологические аспекты аттестации кадров.
31. Методы подбора руководителей и формирования управленческих команд.

7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Информационные технологии – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам, увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки, объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

В образовательном процессе по дисциплине используются следующие информационные технологии, являющиеся компонентами Электронной информационно-образовательной среды БГПУ:

- Официальный сайт БГПУ;
- Корпоративная сеть и корпоративная электронная почта БГПУ;
- Система электронного обучения ФГБОУ ВО «БГПУ»;
- Система тестирования на основе единого портала «Интернет-тестирования в сфере образования www.i-exam.ru;
- Система «Антиплагиат.ВУЗ»;
- Электронные библиотечные системы;
- Мультимедийное сопровождение лекций и практических занятий;

8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ИНВАЛИДАМИ ИЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья применяются адаптивные образовательные технологии в соответствии с условиями, изложенными в раздел «Особенности организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» основной образовательной программы (использование специальных учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь и т.п.) с учётом индивидуальных особенностей обучающихся.

9. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

9.1

9.2 Литература:

1. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489072>
2. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с. (7 экз.)
3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498843>

9.2 Базы данных и информационно-справочные системы

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». - Режим доступа: <http://www.window.edu.ru/>
2. Портал научной электронной библиотеки. - Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Сайт Российской академии наук. - Режим доступа: <http://www.ras.ru/>
4. Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. - Режим доступа: <http://www.inion.ru>
5. Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. - Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Сайт Министерства просвещения РФ. - Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>

9.3 Электронно-библиотечные ресурсы

1. ЭБС «Юрайт». - Режим доступа: <https://urait.ru>

10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются аудитории, оснащённые учебной мебелью, аудиторной доской, компьютером с установленным лицензионным специализированным программным обеспечением, с выходом в электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду БГПУ, мультимедийными проекторами, экспозиционными экранами, учебно-наглядными пособиями (мультимедийные презентации).

Самостоятельная работа студентов организуется в аудиториях оснащенных компьютерной техникой с выходом в электронную информационно-образовательную среду вуза, в специализированных лабораториях по дисциплине, а также в залах доступа в локальную сеть БГПУ.

Лицензионное программное обеспечение: операционные системы семейства Windows, Linux; офисные программы Microsoft office, Libreoffice, OpenOffice; Adobe Photoshop, Matlab, DrWeb antivirus.

11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

Утверждение изменений в рабочей программе дисциплины для реализации в 2020/2021 уч. г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020/2021 уч. г. на заседании кафедры психологии (протокол № 5 от « 30 » июня 2020 г.) В рабочую программу дисциплины внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения: 1 № страницы с изменением: титульный лист	
Исключить: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	Включить: МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2021/2022 уч. г.

РПД пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021/2022 уч. г. на заседании кафедры психологии (протокол №7 от 14.04.2021 г.).

Утверждение изменений в рабочей программе дисциплины для реализации в 2022/2023 уч. г.

РПД пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022/2023 учебном году на заседании кафедры педагогики и психологии (протокол № 2 от 5 октября 2022 г.).

В рабочую программу внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения: 2 № страницы с изменением: 21	
В Раздел 9 внесены изменения в список литературы, в базы данных и информационно-справочные системы, в электронно-библиотечные ресурсы. Указаны ссылки, обеспечивающие доступ обучающимся к электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам с сайта ФГБОУ ВО «БГПУ».	

Утверждение изменений в рабочей программе дисциплины для реализации в 2023/2024 уч. г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023/2024 учебном году на заседании кафедры педагогики и психологии (протокол №9 от 21.05.2023 г.).

Утверждение изменений в рабочей программе дисциплины для реализации в 2024/2025 уч. г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024/2025 учебном году на заседании кафедры педагогики и психологии (протокол №8 от 23.05.2024 г.).