

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические основы управления персоналом

Кафедра экономика труда и управление персоналом
факультет управления

Образовательная программа
38.03.03 – управления персоналом

Профиль подготовки
общий

бакалавриат

Форма обучения
очная
Статус дисциплины: вариативная

Махачкала, 2018 год

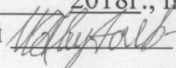
Рабочая программа дисциплины «Психологические основы управления персоналом» составлена в 2018 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (бакалавр), утвержденными Министерством образования и науки РФ от «14» декабря 2015 г. № 1461.

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом,
Мамедова С.Э. 

Рабочая программа дисциплины одобрена:

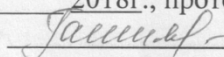
На заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от

«__» _____ 2018г., протокол №

Зав. кафедрой  Магомедов М.М.

На заседании Методической комиссии факультета управления от 30.08.2018

«__» _____ 2018г., протокол № 1

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «__» _____ 2018г. 

Содержание

- 1.Цели освоения дисциплины**
- 2.Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата**
- 3.Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)**
- 4.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)**
- 5.Образовательные технологии**
- 6.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**
- 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**
- 8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**
- 9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**
- 10.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**
- 11.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**
- 12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Психологические основы управление персоналом» входит в вариативную часть профессионального цикла образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 – Управление персоналом

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономика труда и управление персоналом.

Дисциплина направлена на формирование у студентов знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала; навыков самоуправления и самостоятельного обучения и готовности транслировать их свои коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: ОПК – 7; ПК – 6.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС, в том числе экзамен		
	Все го	из них						
		Лекц ии	Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР			консульт ации
3		108	30		30			

1. Цели освоения дисциплины

- ознакомить студентов с основными положениями общепсихологической концепции деятельности, лежащими в основе понимания любого вида деятельности, в том числе управленческой деятельности, а так же с другими психологическими концепциями деятельности;

- расширить и уточнить понятийный аппарат студентов за счет знания основ психологии влияния, партнерства, лидерства, власти, как понятий близких к понятию «управление персоналом»;

- раскрыть психологические основы управленческих действий: планирования, контроля, оценки, побуждения к деятельности, а также направлений управленческой деятельности (отбора, подбора, адаптации, развития, вознаграждения персонала);

- показать психологические механизмы принятия управленческих решений и общения как основных профессиональных компетенций управленца;

- выявить и показать общее и специфическое в психологических механизмах самоуправления, управления другим человеком и управление коллективом в целом.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Психологические основы управления персоналом» входит в вариативную часть профессионального цикла образовательной программы бакалавриата

по направлению 38.03.03. – Управление персоналом. До начала изучения дисциплины «Психологические основы управления персоналом» студент должен знать базовые (теоретические) закономерности социально-экономических отношений в рамках учебных предметов основной образовательной программы среднего и иметь представление о том, на каких участках будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «Психологические основы управления персоналом» является предшествующей дисциплинам: «Основы управления персоналом», «Основы теории управления», «Деловое общение».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК – 7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	знать: психологию организации и общих принципов управления; психологические аспекты принятия управленческих решений уметь: кооперироваться с коллегами, к работе на общий результат владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения уметь: работать с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала и умением применять их на практике владеть: знаниями о современных достижениях управленческих наук в области управления персоналом

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Практически е занятия	Лабораторн ые занятия	Контроль самост. раб.			
	МОДУЛЬ 1. Теоретические основы психологии управления									
1	Тема 1. Психология и управление	3		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
2	Тема 2. Психологические основы управления персоналом			2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
3	Тема 3. Психология организации и общих принципов управления	3		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
4	Тема 4. Личность как объект и субъект управления	3		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Итого по модулю	36		10	10			16		
	Модуль 2. Особенности деятельности руководителя и коллектива									
5	Тема 1. Информация деятельности руководителя	3		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
6	Тема 2. Психологические аспекты принятия управленческих решений	3		4	4			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
7	Тема 3. Коллектив как объект управления	3		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
8	Тема 4. Стили руководства	3		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка	

									заданий
	<i>Итого по модулю</i>	36		10	10			16	
	Модуль 3. Практика управленческой деятельности руководителя								
9	Тема 1. Руководитель и социально-психологический климат в коллективе	2		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
10	Тема 2. Авторитет руководителя и его влияние на коллектив			2	2				Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
11	Тема 3. Психическое отражение как основа прогнозирования будущего в деятельности руководителя	2		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
12	Тема 4. Особенности управленческой деятельности в условиях стресса	2		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
	<i>Итого по модулю</i>	36		10	10			16	
	ИТОГО:		108	30	30			48	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

МОДУЛЬ 1. Теоретические основы психологии управления

Тема 1. Психология и управление

Основные понятия психологии и управления. Управление. Резерв роста эффективности. Управленческая деятельность. Задачи психологии управления. Структурно-управленческая деятельность. Психология руководства. Уровни структуры личности. Причины, формирующие психологический климат. Проблемы психологии управления. Функции управленческой деятельности. Управленческий резонанс. Подготовка плана организации.

Тема 2. Психологические основы управления персоналом

Психологические аспекты подбора и найма персонала. Организация процесса подбора персонала. Источники найма персонала. Подбор персонала на предприятии. Подбор и расстановка персонала в организации. Цели подбора персонала. Потребность организации в кадровых ресурсах. Отбор кандидатов. Этапы отбора кандидатов. Оценка эффективности отбора персонала. Организация найма персонала. Источники найма персонала.

Тема 3. Психология организации и общих принципов управления

Организация управления. Изучение целей организационной системы. Определение состава системы управления. Определение структуры системы управления. Разработка технологии управления. Определение связей, путей и объемов прохождения информации. Обучение руководителей и управленческого персонала. Подбор, расстановка и обучение руководителей и управленческого персонала для работы в создаваемой системе управления. Общие принципы управления. Разделение труда. Единство распорядительства. Единство руководства. Дисциплина. Централизация. Иерархия.

Тема 4. Личность как объект и субъект управления

Личность. Институциональный уровень. Психологический уровень. Социальная роль. Межличностная роль. Потребности. Установка. Способности. Характер. Темперамент. Управление конкретным человеком. Направленность. Особенности нервных процессов.

Модуль 2. Особенности деятельности руководителя и коллектива

Тема 1. Информация деятельности руководителя

Информация и знание. Вероятность события в общении. Информационная емкость. Энтропия. Информационная пропускная способность. Информационная перегрузка. Информационная недогрузка. Избыточность информации.

Тема 2. Психологические аспекты принятия управленческих решений

Эталонный образ. Текущий образ. Психологическая инерция. Метод инверсии. Метод аналогии. Метод мозгового штурма. Импульсивные решения. Решения с риском. Уравновешенные решения. Осторожные решения. Инертные решения. Психологический настрой человека. Психическая регуляция процесса принятия решения. Психологические факторы поиска новых решений. Эффект генерации новых идей. Психологические требования к умению принимать решения.

Тема 3. Коллектив как объект управления

Коллектив. Признаки существования коллектива. Управление. Управленческая функция. Функция саморегуляции. Понятие «организация». Руководящая деятельность. Социально-психологические процессы. Организационные социально-психологические процессы. Управленческая триада. Соуправление. Самоуправление.

Тема 4. Стили руководства

Стиль руководства. Компоненты стиля. Устойчивость стиля. Объективное слагаемое стиля. Субъективное слагаемое стиля. Директивный стиль. Демократический стиль. Либеральный стиль. Сочетание стилей руководства. Стиль руководства и качество управления. Стиль руководителя. Факторы, определяющие стиль руководства. Основные разновидности стилей.

Модуль 3. Практика управленческой деятельности руководителя

Тема 1. Руководитель и социально-психологический климат в коллективе

Социально-психологический климат. Отдача личности в трудовой деятельности. Трудовая стабильность личности. Факторы макросреды. Факторы микросреды. Факторы, влияющие

на социально-психологический климат. Признаки проявления социально-психологического климата. Глобальная и парциальная оценки. Чувство справедливости. Развитие коллектива.

Тема 2. Авторитет руководителя и его влияние на коллектив

Формальный авторитет. Неформальный авторитет. Авторитет руководителя. Неформальный лидер. Доверие в коллективе. Резонер. «Авторитет расстояния». «Авторитет подкупа». «Авторитет педантизма». «Авторитет подавления».

Тема 3. Психическое отражение как основа прогнозирования будущего в деятельности руководителя

Вероятностное прогнозирование. Образ предстоящего будущего. Актуальная среда субъекта. Активный элемент среды. Способность к отражению. Опережающее отражение. Степень адекватности отражения. Алгоритм поведения в вероятностной среде. Субъективная модель условий деятельности. Условные и ориентировочные реакции.

Тема 4. Особенности управленческой деятельности в условиях стресса

Стресс. Стрессоры. Специфическая реакция. Неспецифическая реакция. Индивидуальный реактивный стереотип. Дистресс. Эустресс. Перцептивная напряженность. Интеллектуальная напряженность. Волевая напряженность. Общий адаптивный синдром. Стадия тревоги. Стадия сопротивляемости. Фаза истощения. Информационный стресс.

Темы практических или семинарских занятий

МОДУЛЬ 1 Теоретические основы психологии управления

Тема 1. Психология и управление

1. Управление как социальный феномен.
2. Предмет психологии и управления.
3. Этапы развития психологии и управления.

Тема 2. Психологические основы управления персоналом

1. Организация управления.
2. Общие принципы управления.

Тема 3. Психология организации и общих принципов управления

1. Теория организации управления.
2. Общие принципы управления.

Тема 4. Личность как объект и субъект управления

1. Личность как объект управления.
2. Личность как субъект управления.
3. Психологические аспекты индивидуальной карьеры сотрудников.

Модуль 2. «Особенности деятельности руководителя и коллектива»

Тема 1. Информация в деятельности руководителя

1. Информация и знание.
2. Личность руководителя. Деловые качества.

3. Эффективность деятельности руководителя.

Тема 2. Психологические аспекты принятия управленческих решений

1. Психологические факторы поиска новых решений.
2. Психологические требования к умению принимать решения
3. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.

Тема 3. Коллектив как объект управления

1. Коллектив как объект управления.
2. Коллектив как субъект управления.
3. Социально-психологические процессы в коллективе.

Тема 4. Стили руководства

1. Стил ь руководства и качество управления.
2. Основные разновидности стилей.
3. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями.
4. Стил ь мышления руководителя.

Модуль 3. Практика управленческой деятельности руководителя

Тема 1. Руководитель и социально-психологический климат в коллективе

1. Социально-психологический климат в коллективе.
2. Отдача личности в трудовой деятельности.
3. Факторы микросреды и макросреды.

Тема 2. Авторитет руководителя и его влияние на коллектив

1. Авторитет руководителя.
2. Формальный авторитет руководителя.
3. Неформальный авторитет руководителя.

Тема 3. Психическое отражение как основа прогнозирования будущего в деятельности руководителя

1. Психическое отражение: общие представления.
2. Отражение как основа прогнозирования будущего.
3. Отражение вероятностной структуры системы событий.
4. Экспериментальные модели вероятностного прогнозирования.

Тема 4. Особенности управленческой деятельности в условиях стресса

1. Устойчивая психическая адаптация.
2. Психология отклоняющегося поведения персонала.
3. Конфликты в деятельности менеджера и управления ими.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методика освоения дисциплины базируется на самостоятельном изучении студентами теоретического материала с помощью рекомендуемой учебно-методической литературы, закреплении его в ходе аудиторных занятий в форме лекций, семинаров и практических занятий, консультаций с преподавателем и групповых обсуждений по исследуемым темам, выполнении конкретных заданий (case-study). Удельный вес занятий проводимых в интерактивной форме (лекция – дискуссия, лекция – беседа лекция - консультация, проблемная лекция), определяется главой целью программы и особенностью контингента учащихся, а также содержанием дисциплин и в целом учебном процессе они должны составлять не менее 20 часов аудиторных занятий.

Самостоятельная работа студентов является составной частью курса, предполагает более глубокую проработку тем и разделов курса. Самостоятельная работа может быть в виде конспектов, рефератов, презентаций, коммуникативных задач.

Работа над презентациями. Демонстрация презентаций на семинарах в течение семестра.

Письменная работа с использованием дополнительной литературы. Сдают преподавателю, работа оценивается.

Работа с текстами (тексты подготовлены преподавателем)

Каждый студент получает раздаточный материал, с которым работает дома. Сдают в письменной форме.

Работа над текстами, составленными преподавателем. Нарбатываются навыки фиксирования прочитанной информации. Работа с конспектами, составление аннотаций, реферирование.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Психология и управление	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами для самоконтроля.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата,

Тема 2. Психологические основы управления персоналом	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата, эссе, решение коммуникативных задач.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 3. Психология организации и общих принципов управления	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации, слайдов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата,
Тема 4. Личность как объект и субъект управления	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата, подготовка презентации	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 5. Информация в деятельности руководителя	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата, подготовка деловой игры по ведению переговоров.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.
Тема 6. Психологические аспекты принятия управленческих решений	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата, изучить написание писем для всех типов организаций.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 7. Коллектив как объект управления	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 8. Стили руководства	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 9. Руководитель и социально- психологический климат в коллектив	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовить презентацию о деловом этикете с иностранными партнерами	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 10. Авторитет руководителя и его влияние на коллектив	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 11. Психическое отражение как основа прогнозирование будущего в деятельности руководителя	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Тема 12. Особенности управленческой деятельности в условиях стресса	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
--	--	---

Тематика рефератов:

1. Психологическая помощь персоналу в кризисных ситуациях.
2. Диагностика и коррекция эмоциональных состояний персонала.
3. Психологическое консультирование на производстве.
4. Эффективные методы работы с персоналом: современные концепции и технологии.
5. Современные персонал-технологии.
6. Антистрессовая программа для руководителей и персонала.
7. Роль психолога в управлении конфликтами на предприятии.
8. Адаптация и психологические проблемы.
9. Технологии обучения и мотивации персонала.
10. Технологии найма, оценки и адаптации персонала.
11. Психологический климат в организации.
12. Психологическая поддержка молодых специалистов.
13. Выявление психических отклонений в процессе найма на работу.
14. Тренинг уверенного поведения и возможности его использования в работе с персоналом.
15. Проблемы развития трудовых ресурсов.
16. Тренинги личностного роста на предприятии.
17. Проблемы межличностных отношений: новые подходы в психологическом консультировании.
18. Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.
19. Личность как субъект управления.
20. Особенности коммуникации в процессе управления коллективом

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<u>знать:</u> -Психологию организации и общих принципов управления -психологические аспекты принятий управленческих решений <u>уметь:</u> кооперироваться с коллегами, к работе на общий результат, <u>владеть:</u>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование

ПК - 6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, уметь: работать с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала и умением применять их на практике владеть: - методами диагностики мотивации персонала и сбора информации для совершенствования организационной культуры предприятия; - знаниями о современных достижениях управленческих наук в области кадрового менеджмента.	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование
--	---	---

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

ОПК-7 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	знать: - Психологию организации и общих принципов управления - психологические аспекты принятий	Имеет неполное представление о психологии организации и общих принципов	Допускает неточности в психологии организации и общих принципов	Демонстрирует четкое представление о психологии организации

	управленческих решений уметь: кооперироваться с коллегами, к работе на общий результат, владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	управления, о - психологическ их аспектах принятий управленчески х решений Демонстрирует слабое умение кооперироваться с коллегами, к работе на общий результат, Слабо владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	управления, в - психологическ их аспектах принятий управленчески х решений Может кооперироваться с коллегами, к работе на общий результат, Владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	и общих принципов управления, о - психологическ их аспектах принятий управленчески х решений Может правильно анализировать кооперирование с коллегами, к работе на общий результат, Эффективно владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
--	---	---	---	---

ПК - 6

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	знать: основы профессионального развития персонала,	Имеет неполное представление о основы	Допускает неточности в понимании основы	Демонстрирует четкое основ профессионал

	процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, уметь: работать с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала и умением применять их на практике владеть: - методами диагностики мотивации персонала и сбора информации для совершенствования организационной культуры предприятия; -знаниями о современных достижениях управленческих наук в области кадрового менеджмента.	профессиональ ных развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональ ным продвижением персонала, Демонстрирует слабое умение работат ь с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала и умением применять их на практике Слабо владеет методами диагностики мотивации персонала и сбора информации для совершенствов ания организационн ой культуры предприятия; -знаниями о современных достижениях управленчески х наук в области кадрового менеджмента.	профессионал ьного развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессионал ьным продвижение м персонала, Может анализироват ь работать с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала и умением применять их на практике Владеет основными методами методами диагностики мотивации персонала и сбора информации для совершенство вания организацион ной культуры предприятия; -знаниями о современных достижениях управленческ их наук в области кадрового менеджмента.	ьного развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессионал ьным продвижение м персонала, Может правильно анализироват ь работать с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала и умением применять их на практике Эффективно владеет методами диагностики мотивации персонала и сбора информации для совершенство вания организацион ной культуры предприятия; -знаниями о современных достижениях управленческ их наук в области кадрового менеджмента.
--	--	---	--	---

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме экзамена.

1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления. Выбрать и указать только одну группу задач:

- а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:

- а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управленческой деятельности в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

6. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б - функции управления персоналом формируются и изменяются не

произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

7. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом; в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

8. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей;

в - морфологический анализ.

9. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

10. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

11. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

12. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

13. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. Выберите и вставьте правильный ответ: ... - это метод, который предполагает изучение психических особенностей человека в специально созданных условиях для выяснения зависимости протекания психического процесса или проявления свойств личности от внешних и внутренних условий. а - наблюдение; б - опрос; в - тестирование; г - эксперимент.

15. Вставьте правильный ответ: Согласно ...концепции все в поведении индивида, включая ценности, установки и эмоциональные реакции, определяется воздействием внешней среды в прошлом либо в настоящем.

16. Дайте определение Управленческая психология – это

17. Выберите правильный ответ. Предметом изучения психологии управления является... а - массовидные явления психики б - личность в группе в - психологические характеристики группы

г - массовидные явления психики и личность в группе.

18. Выберите правильный ответ. Контент-анализ можно применять только в случае, если исследуемый материал обладает следующими характеристиками...

а - большой объем исследуемого материала и однопорядковость подсчитываемых смысловых единиц.

б - большой объем текста.

в - возможность компьютерной обработки.

г - соответствие целям и задачам исследования.

19. Установите соответствие между классификацией методов психологии управления и их характеристиками, выражающими их детали, признаки, особенности:

- | | |
|---------------------|--------------------------------------|
| а - Основные | 1. тесты |
| б - Вспомогательные | 2. социометрия |
| в - Воздействия | 3. социально-психологический тренинг |
| | 4. наблюдение |
| | 5. опрос |
| | 6. эксперимент |

20. Выберите правильный ответ. Человек развивается как личность благодаря такой функции общения, как:

а - стилистическая.

б - прагматическая.

в - внутриличностная.

г - коммуникативная.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. Основные этапы развития и теории управления персоналом.
2. Закономерности, принципы и методы управления персоналом.
3. Персонал-технологии: понятие и виды.
4. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
5. Оценка уровня адаптированности сотрудников.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
7. Условия, режим и дисциплина труда персонала.
8. Высвобождение персонала.
9. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом в организации.
10. Организационное проектирование системы управления персоналом.
11. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
12. Групповая динамика и ее связь с организационным поведением.
13. Деловое общение, сущность, формы, правила поведения.
14. Стили организационного поведения.
15. Корпоративная культура и ее сущность.
16. Планирование карьеры.
17. Технология самомаркетинга.
18. Карьерный потенциал личности.
19. Конфликты в управленческой деятельности.
20. Маркетинговый подход в поиске кандидатов на наем.
21. Методы оценки кандидатов.

22. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.
23. Тестирование при оценке персонала.
24. Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом.
25. Лидерство. Типология лидерства.
26. Кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом.
27. Планирование потребности в персонале.
28. Задачи и функции службы управления персоналом организации.
29. Установочное собеседование: оценка его результатов.
30. Сущность и виды маркетинг персонала.
31. Формирование персонал-имиджа организации.
32. Организационная структура службы управления персоналом.
33. Состав службы управления персоналом и требования, предъявляемые к нему.
34. Зарубежный опыт развития службы персонала.
35. Инновационный менеджмент в работе с персоналом.
36. Цель, условия формирования и планирование карьеры.
37. Виды управленческих карьер и типология построения карьеры.
38. Управленческая карьера в России: особенности и факторы, влияющие на нее.
39. Социально-психологические основы деятельности руководителя.
40. Роль менеджера в формировании коллектива.
41. Классификация психологических типов личности и их роль в процессе коллективного труда.
42. Основные принципы стимулирования.
43. Морально-психологический климат и психологическая совместимость в коллективе.

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу. Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущий работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Незачтено
51-100	Зачтено

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины «Психологические основы управления персоналом»

а) основная литература:

1. Козлов В. В. Психология управления: учебник для вузов по направ. "Экономика и управление"/Козлов Владимир Васильевич, Мануйлов Г. М., Фетискин Н. П..-М.:Академия,2013.-239 с.
- 2 . Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом"/ Кибанов Арнольд Яковлевич.-М.:ИНФРА-М,2015.- 446 с.
- 3.Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом/ Под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. 2-е изд., испр. –М.: Психотерапия, 2016- 624 с.

б) Дополнительная литература

- 4.Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. СПб, 2014.
5. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – 2-е изд. – СПб, Питер, 2009, с.384.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник для вузов по спец. "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда"/ Под ред. А. Я. Кибанова.-М.:ИНФРА-М,2014 -694 с.
7. Психология деловых конфликтов. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2013.
8. Шевчук Д.А. Управляем конфликтами: все о конфликтных ситуациях на работе, в бизнесе и личной жизни. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2016.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Электронный каталог библиотеки УлГУ
2. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс].- Электр.дан. (7162 Мб: 473 378 документов). - [Б.и., 199-].
3. Consultant Plus: справочно - поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (733 861 документов) - [Б.и., 199-].
- 4.<http://www.kadrovik.ru/>
5. <http://www.confstud.ru/>
- 6.<http://www.hr-journal.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «**«Психологические основы управления персоналом»**» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

– Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности, и, прежде всего, знанием и изучением теорий делового общения, знакомство в области деловой коммуникации;

Преподавание дисциплины «**Психологические основы управления персоналом**» - являются главными причинами, формирующими психологический климат, являются: личность руководителя, компетентность исполнителей и совместимость их при выполнении коллективной работы. В ходе лекций раскрываются важные проблемы психологии руководства, анализ личности руководителя. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.