

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
«9» июня 2021 г.
Начальник управления

/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол «9» июня 2021 г. № 6

Председатель
О.А. Пестякова



Рабочая программа дисциплины
Психологическое обеспечение деятельности HR-менеджера

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль:
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета:

Протокол от «17» июня 2021 г. № 11

Председатель УМКом

/Н.М. Антипина/

Рекомендовано кафедрой управления
персоналом

Протокол от «10» июня 2021 г. № 12

Зав. кафедрой

/Е.Г. Козлова /

Мытищи
2021

Авторы-составители:
Козлова Е.Г. – к.э.н., доцент;
Морозова И.В. – к.п.н., доцент

Рабочая программа дисциплины «Психологическое обеспечение деятельности HR-менеджера» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России № 955 от 12.08.2020.

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Объем и содержание дисциплины	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	12
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	20
7. Методические указания по освоению дисциплины	21
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	22

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Предметом дисциплины «Психологическое обеспечение деятельности HR-менеджера» являются теория и практика социально-психологического анализа деятельности по управлению персоналом организаций (предприятий).

Целью преподавания дисциплины «Психологическое обеспечение деятельности HR-менеджера» является изучение объектов, видов и психологических особенностей профессиональной деятельности; формирование у будущих специалистов умения реализации личностного профессионального развития.

Область профессиональной деятельности бакалавров включает:

- организация кадровой работы в организациях любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня в различных службах управления персоналом;
- органы государственного и муниципального управления;
- структуры, в которых выпускники являются HR-менеджерами.

Задачи профессиональной деятельности бакалавров менеджмента:

- организационно-управленческая деятельность
- формирование современной системы управления слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат),
- применение инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
- овладение технологией по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
- информационно-аналитическая деятельность
- владение средствами социально-психологической диагностики управления персоналом;

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-2 Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала

ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала ;

ДПК-5 Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Данная учебная дисциплина представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения дисциплин «Маркетинг персонала», «Управление персоналом организации», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Трудовое право».

Изучение курса необходимо для дальнейшего успешного освоения таких дисциплин как: «Основы кадрового консалтинга», «Стратегическое управление персоналом», «Лидерство в управлении командой», а также для прохождения производственной практики и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
Объем дисциплины в часах	72	
Контактная работа:	28,2	20,2
Лекции	14	6
Практические занятия	14	14
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2	0,2
Зачет	0,2	0,2
Самостоятельная работа	36	44
Контроль	7,8	7,8

Форма промежуточной аттестации:

очная форма обучения – зачет в 6 семестре,

очно-заочная форма обучения – зачет в 5 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очной форме обучения:

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Познавательные процессы в управленческой деятельности. Значение знания познавательных процессов психики для адекватной оценки восприятия человека и управления им. Влияние личностных факторов на вынесение управленческого решения и на восприятие	2	2

управляющего воздействия. Свойства восприятия и признаки их проявления (избирательность, апперцепция, обобщенность, предметность, константность, иллюзии, стереотипы). Особенности мышления и памяти менеджера (свойства критичности и развитости ума). Основа мышления образованного человека, создающая уверенность в себе. Этапы активного мыслительного процесса при принятии решения.		
Тема2. Диагностика и регуляция функционального состояния работника, значимого для процесса управления. Понятие функционального состояния. Значение знания о функциональном состоянии человека для процесса управления. Признаки оптимального функционального состояния. Неблагоприятные состояния (устомление, переутомление, монотония, стрессы). Виды и симптомы стресса. Стадии развития стресса. Управление людьми в состоянии стресса. Профилактика неблагоприятных функциональных состояний средствами физической культуры, медицины, психологии , психотерапии и культуры питания..	2	2
Тема 3. Типология личностей. Особенности поведения и управления разными типами в профессиональной деятельности. Типология личностей. Особенности поведения и управления разными типами в профессиональной деятельности. Типология личностей по физическим данным, Э. Кречмер (астенический, атлетический, пикнический). Типология по поведению, способу пристройки, Э. Берн (дитя, родитель, взрослый). Типология по способу ведущей деятельности, В.Н.Мясищев (аффективный, когнитивный, практический). Поведение личностей различных типов в профессиональной управленческой деятельности, в общении. Подбор кадров для конкретного типа деятельности. Признаки различных типов личности менеджера при наличии высокого профессионализма, восприятие их руководства подчиненными. Самодиагностика типа личности. Оценка профессионального типа по Голланду	2	2
Тема 4. Основы формирования коллектива. Понятие трудового коллектива. Этапы становления трудового коллектива. Механизмы взаимопонимания в неформальной группе (адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция, межгрупповая дискриминация, внутригрупповой фаворитизм, стереотипизация, атрибуция). Удовлетворительные условия существования коллектива (самочувствие коллектива, мнение коллектива, традиции, морально - психологический климат). Создание этих условий для повышения эффективности управления. Структура неформального объединения (социально - психологические слои, референтные группы, “звезды” коллектива - вождь, лидер, аниматор). Научное управление посредством и через коллектив. Требования к личности исполнителя и руководителя в организации.	4	4
Тема 5. Влияние менеджера на подчиненных. Лидерство и власть как инструмент влияния в организации. Основа авторитета лидера. Основа авторитета менеджера. Относительность власти менеджера. Виды влияния менеджера на подчиненных (власть харизматическая, традиционная, страха, вознаграждения, экспертная, информационная, убеждения). Виды направленности личности руководителя, особенности поведения (направленность на дело, на другого человека, на себя). Качества личности и способности лидера. Успех лидера. Типы руководящих стилей.	2	2
Тема 6. Имидж руководителя, организации, офиса. Особая роль творческого мышления в деятельности менеджера, в общении с людьми. Вербальные и невербальные средства создания имиджа менеджера. Одежда, осанка, речь , мимика, походка, положение головы. Психология рекламы. Средства формирования имиджа фирмы. Маркетинговое формирование имиджа фирмы.	2	2
Итого:	14	14

По очно-заочной форме обучения:

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия

Тема 1. Познавательные процессы в управленческой деятельности. Значение знания познавательных процессов психики для адекватной оценки восприятия человека и управления им. Влияние личностных факторов на вынесение управленческого решения и на восприятие управляющего воздействия. Свойства восприятия и признаки их проявления (избирательность, апперцепция, обобщенность, предметность, константность, иллюзии, стереотипы). Особенности мышления и памяти менеджера (свойства критичности и развитости ума). Основа мышления образованного человека, создающая уверенность в себе. Этапы активного мыслительного процесса при принятии решения.	1	2
Тема2. Диагностика и регуляция функционального состояния работника, значимого для процесса управления. Понятие функционального состояния. Значение знания о функциональном состоянии человека для процесса управления. Признаки оптимального функционального состояния. Неблагоприятные состояния (устомление, переутомление, монотония, стрессы). Виды и симптомы стресса. Стадии развития стресса. Управление людьми в состоянии стресса. Профилактика неблагоприятных функциональных состояний средствами физической культуры, медицины, психологии , психотерапии и культуры питания..	1	2
Тема 3. Типология личностей. Особенности поведения и управления разными типами в профессиональной деятельности. Типология личностей. Особенности поведения и управления разными типами в профессиональной деятельности. Типология личностей по физическим данным, Э. Кречмер (астенический, атлетический, пикнический). Типология по поведению, способу пристройки, Э. Берн (дитя, родитель, взрослый). Типология по способу ведущей деятельности, В.Н.Мясищев (аффективный, когнитивный, практический). Поведение личностей различных типов в профессиональной управленческой деятельности, в общении. Подбор кадров для конкретного типа деятельности. Признаки различных типов личности менеджера при наличии высокого профессионализма, восприятие их руководства подчиненными. Самодиагностика типа личности. Оценка профессионального типа по Голланду	1	2
Тема 4. Основы формирования коллектива. Понятие трудового коллектива. Этапы становления трудового коллектива. Механизмы взаимопонимания в неформальной группе (адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция, межгрупповая дискриминация, внутригрупповой фаворитизм, стереотипизация, атрибуция). Удовлетворительные условия существования коллектива (самочувствие коллектива, мнение коллектива, традиции, морально - психологический климат). Создание этих условий для повышения эффективности управления. Структура неформального объединения (социально - психологические слои, референтные группы, “звезды” коллектива - вожак, лидер, аниматор). Научное управление посредством и через коллектив. Требования к личности исполнителя и руководителя в организации.	1	4
Тема 5. Влияние менеджера на подчиненных. Лидерство и власть как инструмент влияния в организации. Основа авторитета лидера. Основа авторитета менеджера. Относительность власти менеджера. Виды влияния менеджера на подчиненных (власть харизматическая, традиционная, страха, вознаграждения, экспертная, информационная, убеждения). Виды направленности личности руководителя, особенности поведения (направленность на дело, на другого человека, на себя). Качества личности и способности лидера. Успех лидера. Типы руководящих стилей.	1	2
Тема 6. Имидж руководителя, организации, офиса. Особая роль творческого мышления в деятельности менеджера, в общении с людьми. Вербальные и невербальные средства создания имиджа менеджера. Одежда, осанка, речь , мимика, походка, положение головы. Психология рекламы. Средства формирования имиджа фирмы. Маркетинговое формирование имиджа фирмы.	1	2
Итого:	6	14

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По очной форме обучения:

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Познавательные процессы в управленческой деятельности.	1. Особенности мышления и памяти менеджера (свойства критичности и развитости ума). 2. Основа мышления образованного человека, создающая уверенность в себе 3. Этапы активного мыслительного процесса при принятии решения	4	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 2. Диагностика и регуляция функционального состояния работника, значимого для процесса управления.	1. Значение знания о функциональном состоянии человека для процесса управления. 2. Признаки оптимального функционального состояния. 3. Управление людьми в состоянии стресса. 4. Профилактика неблагоприятных функциональных состояний средствами физической культуры, медицины, психологии, психотерапии и культуры питания.	2	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 3. Типология личностей. Особенности поведения и управления разными типами в профессиональной деятельности.	1. Поведение личностей различных типов в профессиональной управленческой деятельности, в общении. 2. Подбор кадров для конкретного типа деятельности. 3. Признаки различных типов	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации	Опрос Тест Кейс Реферат

	личности менеджера при наличии высокого профессионализма, восприятие их руководства подчиненными. 4. Самодиагностика типа личности. 5. Оценка профессионального типа по Голланду		выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	и по самостоятельной работе	
Тема 4. Психология управления группой.	1. Механизмы взаимопонимания в неформальной группе. 2. Научное управление посредством и через коллектив. Требования к личности исполнителя и руководителя в организации	12	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 5. Влияние менеджера на подчиненных.	1. Качества личности и способности лидера. 2. Успех лидера. 3. Типы руководящих стилей.	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 6. Имидж руководителя, организации, офиса. Особая роль творческого мышления в деятельности менеджера, в общении с людьми.	1. Вербальные и невербальные средства создания имиджа менеджера. 2. Одежда, осанка, речь, мимика, походка, положение головы 3. Средства формирования имиджа фирмы.	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям,	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические	Опрос Тест Кейс Реферат

	4. Маркетинговое формирование имиджа фирмы.		подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	рекомендации по самостоятельной работе	
Итого:		36			

По очно-заочной форме обучения:

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Познавательные процессы в управленческой деятельности.	4. Особенности мышления и памяти менеджера (свойства критичности и развитости ума). 5. Основа мышления образованного человека, создающая уверенность в себе 6. Этапы активного мыслительного процесса при принятии решения	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 2. Диагностика и регуляция функционального состояния работника, значимого для процесса управления.	5. Значение знания о функциональном состоянии человека для процесса управления. 6. Признаки оптимального функционального состояния. 7. Управление людьми в состоянии стресса. 8. Профилактика неблагоприятных функциональных состояний средствами физической культуры, медицины, психологии, психотерапии и культуры питания.	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат

Тема 3. Типология личностей. Особенности поведения и управления разными типами в профессиональной деятельности.	6. Поведение личностей различных типов в профессиональной управленческой деятельности, в общении. 7. Подбор кадров для конкретного типа деятельности. 8. Признаки различных типов личности менеджера при наличии высокого профессионализма, восприятие их руководства подчиненными. 9. Самодиагностика типа личности. 10. Оценка профессионального типа по Голланду	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 4. Психология управления группой.	3. Механизмы взаимопонимания в неформальной группе. 4. Научное управление посредством и через коллектив. Требования к личности исполнителя и руководителя в организации	14	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Тема 5. Влияние менеджера на подчиненных.	4. Качества личности и способности лидера. 5. Успех лидера. 6. Типы руководящих стилей.	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат

			кейсов		
Тема 6. Имидж руководителя, организации, офиса. Особая роль творческого мышления в деятельности менеджера, в общении с людьми.	5. Вербальные и невербальные средства создания имиджа менеджера. 6. Одежда, осанка, речь, мимика, походка, положение головы 7. Средства формирования имиджа фирмы. 8. Маркетинговое формирование имиджа фирмы.	6	Углубленное изучение темы с использованием основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов Подготовка к практическим занятиям, подготовка к выполнению тестовых заданий Подготовка реферата Подготовка к выполнению кейсов	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации и по самостоятельной работе	Опрос Тест Кейс Реферат
Итого:		44			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-2 -Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-5 Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать современные технологии социально- психологической работы с персоналом Уметь анализировать информацию по проблемам взаимодействия внутри коллектива	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать современные технологии социально- психологической работы с персоналом Уметь анализировать информацию по проблемам взаимодействия внутри коллектива Владеть способами диагностики социальной сферы в организации	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива. Владеть: способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии социально-психологической анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива. Владеть: способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. В основе значимого национального ожидания в отношениях менеджера и подчиненного лежит
доверие.

- 1.США 3.Россия
- 2.Япония 4.Германия

2. В в основе значимого национального ожидания в отношениях менеджера и подчиненного лежит бесприкословное подчинение должностным инструкциям

- 1.США
- 2.Япония
- 3.Россия
- 4.Германия

3. Назовите процессуальные теории ожидания

- 1. Теория гигиенических факторов Ф.Герцберга
- 2. Теория потребностей А.Маслоу
- 3. Теория справедливости С.Адамса
- 4. Теория ожидания В.Врума
- 5. Теория Л. Портера и Э. Лоулера

4. Приемы, эффективные при продаже обуви престарелым покупателям...

- 1.Обслуживание персоналом на 20-30 лет моложе покупателей
- 2.Настойчивые уговоры
- 3.Антропометрическое соответствие мебели в магазине
- 4.Создание хорошего настроения музыкой их молодости
- 5. Влияние на мотивацию к конкретной деятельности по выполнению отдельного рабочего задания может быть создано через...
- 1.удовлетворение актуализированных потребностей
- 2. повышение ответственности
- 3. высокий оклад
- 4. премиальное вознаграждение

Примерные темы рефератов по дисциплине

- 1. Проявление национального мышления в HR-менеджменте.
- 2. Проявление российского менталитета в отношениях руководителя и подчиненного.
- 3. Функциональная схема выбора линии поведения по П.К.Анохину.
- 4. Динамическая структура личности. Особенности формирования и коррекции подструктур личности.
- 5. Устойчивость биологически и социально обусловленных подструктур личности. Факторы, влияющие на формирование личности.
- 6. Способности, их роль в деятельности. Профессиональные способности.
- 7. Характер, его проявление в отношении к себе, к людям, к долгу и т.д. , элементы управления поведением.
- 8. Управление людьми с разным темпераментом.
- 9. Самодиагностика личности и план саморазвития.

10. Программа изучения личности в обществе с целью эффективного управления.
11. Социально-психологические процессы в группе и коллективе.
12. Создание благоприятного морально-психологического климата в группе.
13. Структура коллектива. Научное управление коллективом.
14. Психологические механизмы в неформальной группе. Их влияние на поведение личности.
15. Межличностные отношения в малых группах и коллективах.
16. Трудовой коллектив как организованная социальная сфера влияния.
17. Потребности и потенциал личности в рыночной экономике.
18. Мотивационные факторы управления коллективом и личностью.
19. Профессиональные и личностные требования к руководителям и менеджерам.

Пример кейса по дисциплине

Кейс

Как вы объясните, что такое амбиции. В чем их польза и вред? Видимо, все люди стремятся самоутвердиться, познать вкус власти: и честолюбивый, мечтающий о новых и новых почестях ученый, чаще всего для самоутверждения собирающий по крупицам всю жизнь знания (хотя ему-то известна библейская истина: «...во многой мудрости многая печали, и кто умножает познания, тот умножает скорбь»); и Нерон, упивающийся безмерной властью, отдавший приказ сжечь Рим; и великий Наполеон Бонапарт, истощивший Францию военными походами во имя своих амбиций...

Пирамида приоритетов потребностей Маслоу дает основание специалисту в области управления подумать не только о нуждах окружающих его людей, но и в первую очередь о самом себе: о безнадежности и безнравственности говорить о высоких целях, если не удовлетворены человеческие потребности низшего уровня, о своем долге перед окружающими людьми и тщете своих собственных амбиций.

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине

1. Управление производительностью на основе мотивации.
2. Приемы мотивации поощрением.
3. Приемы мотивации наказанием.
4. Формирование самоактуализирующейся личности как цели саморазвития менеджера.
5. Управленческое общение.
6. Вербальный и невербальный язык управленческого общения.
7. Стресс и стрессоустойчивость личности в организации.
8. Психология нововведений в организации.
9. Профилактика стрессов. Психология победителя.
10. Влияние потребностей людей на поступки. Применение в управлении.

11. Влияние свойств восприятия на оценку ситуации.
12. Особенности мышления эффективного менеджера.
13. Типы личности и их влияние на поведение.
14. Влияние неблагоприятных функциональных состояний личности на поведение и управляемость личности.
15. Виды стресса. Предупреждение и борьба со стрессом.
16. Виды власти. Анализ их эффективности.
17. Типы лидеров. Выбор руководящего стиля.
18. Механизм влияния инновации на климат в коллективе.
19. Технология внедрения новшеств.
20. Имиджевые регуляторы поведения.
21. Имидж руководителя. Имидж организации. Средства создания притягательного имиджа
22. Профессиональные роли менеджера. Психологические знания и умения необходимые для деятельности в этих ролях.

Примерные вопросы к зачету

1. Проявление национального мышления в HR-менеджменте.
2. Проявление российского менталитета в отношениях руководителя и подчиненного.
3. Функциональная схема выбора линии поведения по П.К.Анохину.
4. Динамическая структура личности. Особенности формирования и коррекции подструктур личности.
5. Устойчивость биологически и социально обусловленных подструктур личности. Факторы, влияющие на формирование личности.
6. Способности, их роль в деятельности. Профессиональные способности.
7. Характер, его проявление в отношении к себе, к людям, к долгу и т.д. , элементы управления поведением.
8. Управление людьми с разным темпераментом.
9. Самодиагностика личности и план саморазвития.
10. Программа изучения личности в обществе с целью эффективного управления.
11. Социально-психологические процессы в группе и коллективе.
12. Создание благоприятного морально-психологического климата в группе.
13. Структура коллектива. Научное управление коллективом.
14. Психологические механизмы в неформальной группе. Их влияние на поведение личности.
15. Межличностные отношения в малых группах и коллективах.
16. Трудовой коллектив как организованная социальная сфера влияния.
17. Потребности и потенциал личности в рыночной экономике.
18. Мотивационные факторы управления коллективом и личностью.
19. Профессиональные и личностные требования к руководителям и менеджерам.
20. Управление производительностью на основе мотивации.

21. Приемы мотивации поощрением.
22. Приемы мотивации наказанием.
23. Формирование самоактуализирующейся личности как цели саморазвития менеджера.
24. Управленческое общение.
25. Вербальный и невербальный язык управленческого общения.
26. Стресс и стрессоустойчивость личности в организации.
27. Психология нововведений в организации.
28. Профилактика стрессов. Психология победителя.
29. Влияние потребностей людей на поступки. Применение в управлении.
30. Влияние свойств восприятия на оценку ситуации.
31. Особенности мышления эффективного менеджера.
32. Типы личности и их влияние на поведение.
33. Влияние неблагоприятных функциональных состояний личности на поведение и управляемость личности.
34. Виды стресса. Предупреждение и борьба со стрессом.
35. Виды власти. Анализ их эффективности.
36. Типы лидеров. Выбор руководящего стиля.
37. Механизм влияния инновации на климат в коллективе.
38. Технология внедрения новшеств.
39. Имиджевые регуляторы поведения.
40. Имидж руководителя. Имидж организации. Средства создания притягательного имиджа
41. Профессиональные роли менеджера. Психологические знания и умения необходимые для деятельности в этих ролях.

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

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, реферат, тест, кейс.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Кейс	до 20 баллов
Тест	до 10 баллов
Реферат	до 20 баллов
Зачет	до 40 баллов

5.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

5.4.2. Выполнение *кейса* оценивается от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *кейса*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 15-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	18-20
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	15-17
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности	10-14

управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-9

5.4.3. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.4. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата* : 18-210 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3
4. Постраничные ссылки	0-3
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита реферата	0-3

5.4.5 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	32-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	26-31

студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	20-25
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-19

Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, выполнение которых подтверждает наличие у студента умений, определенных целями изучения дисциплины.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

для очной и заочной форм обучения							
№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Кейс до 20 баллов	Реферат до 20 баллов	Тест до 10 баллов	Зачет до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 381 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/8E93288C-9F34-4F06-B89D-5E04593DB59E.
2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб.пособие. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>
3. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Кибанов А.Я.,ред. - 4-е изд. - М. : Инфра-М, 2018. - 695с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=942757>

6.2. Дополнительная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1372570>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 369 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/633FEA7C-F9DD-4CE2-B5F1-9E50FD2AC7B6.
3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>
4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468565>
5. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / под ред. Е. И. Рогова. — М. : Юрайт, 2019. — 350 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/18E25E14-BF71-47B9-91FE-6FFA7E8250DC.
6. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473945>

6.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
2. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики
3. <http://www.garant.ru> - Правовая информационная система Гарант;

6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
2. Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;

4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

fgosvo.ru pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.

- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.