

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
д.псих.н., профессор Л.Н.Аксеновская

" 30 " 04 2021 г.

Рабочая программа дисциплины
Психология управления персоналом


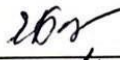

Направление подготовки магистратуры
37.04.01 Психология

Профиль подготовки магистратуры
«Организационная психология»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
очно-заочная

Саратов,
2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Понукалин А.А.		30.04.2021
Председатель НМК	Балакирева Е.И.		30.04.2021
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		30.04.2021
Специалист Учебного управления			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии

Л.Н.Аксеновская
" __ " _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Психология управления персоналом

направление подготовки магистратуры
37.04.01 "Психология"

Профиль подготовки магистратуры
Организационная психология

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения
Очная

Саратов,
20__

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик			
Председатель НМК			
Заведующий кафедрой			
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины «Психология управления персоналом»:

- сформировать основные понятия управления персоналом как науки об эффективном управлении;
- дать комплексное представление об эволюции и современных тенденциях управления человеческими ресурсами;
- ознакомить с ключевыми проблемами и структурой управления персоналом;
- повысить культуру психологического мышления и уровень подготовки к будущей профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология управления персоналом» (Б1.В.08) относится к дисциплинам части, формируемых участниками образовательных отношений (Б1.В.) Блока 1 «Дисциплины (модули) учебного плана ООП по направлению подготовки магистратуры 37.04.01 "Психология", профиль подготовки магистратуры «Организационная психология», связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами-магистрантами: «Социальная психология организационной культуры», «Психология менеджмента», «Организационная психология», «Теория и практика психологического консультирования», «Планирование теоретического и эмпирического исследования» и др.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-8 Способен осуществлять разработку и реализацию программ по оценке развития персонала	ПК-8.1. Знает теоретические закономерности разработки и реализации программ по оценке развития персонала.	Знать: основные понятия, теории, принципы и методы управления персоналом; историческое развитие предмета; основные школы и направления управления персоналом Уметь: применять элементарные знания, полученные за время прочтения курса; формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций управления человеческими ресурсами Владеть: культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений; системой понятий и категорий, разработанных в управлении персоналом;
	ПК-8.2. Умеет разрабатывать и осуществлять программы развития персонала,	Знать: основные элементы УП-системы (планирование потребностей организации, обеспечение кадрового состава, развитие персонала, оплата труда

		и стимулирование, оценка, коммуникация, информация по персоналу); технологию комплексной оценки работника, современные методы оценки; Уметь: понимать необходимость системного использования полученных знаний в практической работе; проводить анализ и составлять профессиографическое описание должности; Владеть: навыками профессионального мышления, необходимыми для адекватного решения типичных профессиональных задач; проведением библиографической и информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при оформлении научных статей, отчетов, заключений и пр.
	ПК-8.3. Владеет навыками разработки и реализации программ развития персонала	Знать: стратегию определения профессиональной готовности субъекта трудовой деятельности, адаптации к трудовой деятельности и аттестации персонала Уметь: определять место профессии относительно рассматриваемых в курсе классификаций профессий, регламентировать рабочий день относительно особенностей трудового процесса и психологических аспектов работоспособности и дееспособности в трудовой деятельности Владеть: основными методами, способами и средствами разработки и реализации программ развития персонала

4. Структура и содержание дисциплины «Психология управление персоналом»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)

				лекц ии	Практические занятия		КСР	
					Общее количество практики	Из них практиче ская подготов ка		
1	Введение в курс: персонал, управление персоналом. Основные этапы развития управления персоналом.	2	1	2				контрольные вопросы, активность на лекционных и практических занятиях
2	Система управления персонала организации (СУПО).	2	2	2	2		2	выполнение контрольной работы, контрольные вопросы, активность на лекционных и практических занятиях
3	Кадровая политика. Кадровый менеджмент на различных стадиях жизнедеятельности организации.	2	3	2	2		2	написание реферата, активность на лекционных и практических занятиях
4	Современная концепция управления персоналом.	2	4	2	2		2	контрольные вопросы, активность на лекционных и практических занятиях
5	Отбор, тестирование и адаптация персонала.	2	5	4	10	10	2	выполнение контрольной работы, контрольные вопросы, активность на лекционных и практических занятиях
								Форма промежуточной аттестации – экзамен
Итого по курсу				12	16		8	36

Содержание дисциплины

Тема 1: Введение в курс: персонал, управление персоналом.

Основные этапы развития управления персоналом.

Основное понятие и признаки персонала. Характеристики персонала. Управление как функция организационных систем различной природы. Теории о роли человека в организации. Основные факторы повышения роли персонала в современном обществе.

Тема 2: Система управления персоналом организации (СУПО).

Функции управления персоналом: планирование, маркетинг персонала, способы рекрутирования, процедура отбора, адаптация и мотивация персонала. Субъекты управления персоналом: должностные лица и организации непосредственно занятые УП. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические. Социальная и экономическая эффективность в области управления персоналом.

Тема 3: Кадровая политика. Кадровый менеджмент на различных стадиях жизнедеятельности организации.

Развитие кадрового потенциала, создание коллектива. Система правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией развития организации. Классификация типов кадровой политики. Стадии становления организации. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Основные законодательные акты, регулирующие трудовые отношения.

Тема 4: Современная концепция управления персоналом.

Методология, принципы и система управления персоналом. Стратегии управления персоналом предприятия. Современный системный подход к управлению персоналом. Психология принятия решений. Психотехнологии развития межличностных отношений. Основные понятия корпоративной культуры, формальные и неформальные ценности организации.

Тема 5: Отбор, тестирование и адаптация персонала.

Технология и методы набора персонала. Способы отбора персонала. Достоинства и недостатки тестовых методик. Профессиональная диагностика деловых и личностных качеств. Профессиография. Проведение профориентационной работы. Профессиональная подготовка и обучение персонала. Технологии адаптации сотрудников предприятия.

5. Образовательные технологии

В ходе реализации различных видов учебной работы по освоению курса «Психология управление персоналом» используются образовательные технологии, направленные на творческой активности и инициативы студента, повышение уровня его мотивации, ответственности за качество освоения образовательной программы и позволяющие формировать у обучающихся требуемые образовательной программой общекультурные и профессиональные компетенции. Этому способствуют следующие активные инновационные методы обучения.

Проблемная лекция. Знания на такой лекции вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть». Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность студента по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской. На подобных лекциях обязательен диалог преподавателя и студентов. Данный тип лекции используется при введении знаний по теме 1: Введение в курс: персонал, управление персоналом. Основные этапы развития управления персоналом.

Лекция-визуализация. Учит будущего магистра преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются мультимедийные презентации, к подготовке которых могут привлекаться обучающиеся. Проведение лекции сводится к связному развернутому комментированию подготовленных наглядных материалов. Данный тип лекции используется при освоении следующих разделов изучаемой дисциплины:

Тема 2. Система управления персонала организации (СУПО).

Тема 4. Современная концепция управления персоналом.

С целью практической подготовки студентов в ходе освоения курса «Психология управления персоналом» используются практические занятия.

Практическое занятие - форма обучения, направленная на практическое освоение и применение теоретического материала, изложенного на лекциях, а также на приобретение необходимых общекультурных и профессиональных компетенций.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В курсе изучения «Психология управления персоналом» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата;
- конспектирование первоисточников,
- выполнение контрольных работ по обозначенным в основном содержании курса разделам

Порядок выполнения самостоятельной работы. В ходе освоения курса предполагается написание одного реферата. Время, отводимое на подготовку каждого реферата – один месяц, но работа должна быть предъявлена для проверки не позднее, чем за неделю до начала сессии.

Порядок осуществления текущего контроля. Текущий контроль выполнения самостоятельной работы по подготовке к семинарским занятиям осуществляется регулярно (еженедельно), начиная со второй недели семестра.

Контроль и оценивание реферата может происходить как в течение семестра, так и на его последней неделе, что может определяться выбором темы реферата студента из различных разделов осваиваемой дисциплины.

В ходе освоения курса предполагается написание двух контрольных работ по основным разделам курса.

Порядок осуществления текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль представляет собой систему, в которую входят:

1. оценка учебной активности студентов во время лекционных занятий,

1. качество конспектирования первоисточников, используемых как при подготовке к семинарским занятиям, так и других, список которых задается преподавателем,

2. работа студентов во время практических занятий, отчеты студентов на вызывных консультациях в случае длительных пропусков занятий, пассивности во время учебной работы на семинарских занятиях, низкого качества подготовки к семинарам.

Оценка результатов работы в каждом из направлений параметризованы и описываются в виде следующих показателей.

Как показатели успешности усвоения курса на семинарских занятиях и вызывных консультациях фиксируются и оцениваются следующие показатели:

А) знание студентом первоисточников, умение конспектировать содержание первоисточника,

Б) умение иллюстрировать теоретические положения примерами, взятыми из личного опыта студента, или прочитанными в литературе,

В) содержание и презентация доклада, умение излагать сущность изучаемой проблемы, опираться на первоисточники при выступлении,

Г) содержательность и полнота ответов на поставленные вопросы,

Д) умение задавать вопросы к выступающим на семинаре, дискутировать, отстаивать собственную точку зрения, аргументировать собственную позицию на основе теоретических знаний,

Е) вносить дополнения по существу к основному докладу и сообщениям прозвучавшим на семинаре, указывать на неточности, противоречия, теоретическую несостоятельность выступающих,

Ж) умение учитывать точку зрения другого выступающего.

Как показатели усвоения курса на лекциях фиксируются и оцениваются следующие показатели:

З) успешные ответы на вопросы преподавателя по текущей теме и предыдущему материалу,

И) приведенные примеры, названные по просьбе преподавателя факты в порядке адекватной иллюстрации изложенных в ходе лекции теоретических положений,

К) знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции.

Как показатели освоения курса при изучении и конспектировании первоисточников анализируются и оцениваются следующие:

Л) умение выбрать главное и имеющее прямое отношение к изучаемому предмету и теме,

М) полнота анализа первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной,

Н) умение обобщить содержание первоисточника, кратко его изложить.

Примечание: оцениванию подлежит качество конспектирования в случае выполнения задания по конспектированию всех первоисточников, заданных преподавателем.

Текущий контроль освоения отдельных разделов дисциплины осуществляется при помощи контрольных в письменной форме, со свободными ответами на вопросы, которые выбираются преподавателем из списка контрольных вопросов по курсу. См. 6.2

Качество выполнения контрольной работы оценивается с учетом следующих показателей:

О) правильность и полнота ответов на вопросы,

П) иллюстрирование ответов примерами,

Р) аргументированность ответов,

С) применение научного понятийного аппарата.

В связи со спецификой изучаемой дисциплины нецелесообразно использование заданий тестового характера с выбором ответа.

6.1 Практические занятия проводятся по следующим темам:

Тема 1: Введение в курс: персонал, управление персоналом. Основные этапы развития управления персоналом.

Практическое занятие по данной теме предполагает знакомство с программой курса «управление персоналом». Преподаватель раздает

студентам программу курса. Происходит обсуждение содержания и структуры курса. Вопросы для обсуждения следующие:

- определение понятия «персонал»
- основные признаки персонала.
- типы теорий о роли человека в организации и их представителей.
- основные факторы повышения успешности современной организации.

Тема 2: Система управления персоналом организации (СУПО).

Практическое занятие по данной теме предполагает обсуждение основных задач, которые ставит перед собой управление персоналом.

На занятии изучается представление каждого студента о функциях управления персоналом и возможных способах это управление осуществлять. Далее, из этих представлений строится идеальная модель системы управления персоналом. Данный процесс позволяет, во-первых, поработать с программой, во-вторых, наглядно представить себе круг вопросов, исследуемых в рамках данного курса.

Тема 3: Кадровая политика. Кадровый менеджмент на различных стадиях жизнедеятельности организации.

Практическое занятие по данной теме показывает отличительные особенности кадровой политики. Студенты разбиваются на несколько групп и готовят презентационные доклады по темам:

- Развитие кадрового потенциала.
- Классификация типов кадровой политики.
- Стадии становления организации.

На занятиях идёт обсуждение данных тематик, задаются вопросы и оцениваются ответы выступающих.

Тема 4. Современная концепция управления персоналом.

Практическое занятие по данной теме раскрывает современные возможности в области управления персоналом, показывает скрытые человеческие ресурсы и выявляет возможности развития потенциала личности. Данное занятие учит эффективно работать в группе, применяя уникальные психотехнологии.

Тема 5: Отбор, тестирование и адаптация персонала.

Практическое занятие по данной теме раскрывает возможности управления персоналом посредством отбора, тестирования и адаптации. Позволяет выявить соответствие знаний человека его профессиональным знаниям, определить уровень компетенции и квалификации персонала в какой-либо сфере. Так же рассматриваются достоинства и недостатки

существующих методик, что позволит управлять персоналом более эффективно.

6.2. Контрольные вопросы по курсу в целом:

1. Персонал организации как объект управления
2. Эволюция взглядов на персонал: классические теории и теории человеческих отношений
3. Эволюция взглядов на персонал: теории человеческих ресурсов и теории человеческого капитала
4. Система управления персоналом организации
5. Функции управления персоналом
6. Субъекты управления персоналом. Внешние регуляторы деятельности по управлению персоналом.
7. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации: стадии формирования и роста
8. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации: стадии стабилизации и спада
9. Классификация и состав методов управления персоналом организации.
10. Система найма, этапы найма
11. Этапы процесса отбора персонала
12. Формирование профиля должности
13. Собеседование при приеме на работу. Этапы интервью.
14. Тестирование. Психодиагностические методики, используемые в отборе персонала
15. Центр оценки
16. Адаптации персонала.
17. Развитие персонала. Методы обучения персонала. Цели обучения персонала
18. Формы, особенности, эффективность обучения персонала
19. Оценка и аттестация персонала.
20. Кадровая политика. Типы кадровой политики.
21. Обеспечение системы управления персоналом. Типы обеспечения.
22. Правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом.
23. Мотивация трудовой деятельности
24. Конфликты в организации
25. Корпоративная культура. Типы, уровни, мероприятия по формированию
26. Эффективные коммуникации в деловом взаимодействии
27. Оценка персонала

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
2	10	0	30	30	0	15	15	100

Программа оценивания учебной деятельности студента 2 семестр

Лекции: оценивается посещаемость, активность студента при ответе на вопросы преподавателя. Диапазон баллов 0-10. Максимальный балл выставляется при 100% посещаемости и активной работе на лекциях.

Практические занятия

Контроль выполнения практических заданий в течение одного семестра - от 0 до 30 баллов.

Оценивается самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, умение четко следовать инструкциям к применению упражнений, методик и процедур, применяемых психотерапевтических техник; умение применять полученные теоретические знания при выполнении практических заданий; уровень подготовки к занятиям, на которых магистры демонстрируют самостоятельно разработанные программы осуществления исследовательской и практической деятельности.

Диапазон баллов и критерии оценки работы на практических занятиях

Работа на практических занятиях оцениваются от 0 до 30 баллов:

25 – 30 баллов – отличная подготовка к занятиям с демонстрацией разработанной программы или проекта; предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; целесообразность применяемых техник и процедур диагностики и коррекции; посещение от 80 до 100% всех практических занятий; правильность выполнения заданий, умение четко следовать инструкциям к применению упражнений, методик и процедур; умение применять полученные теоретические знания при выполнении практических заданий.

20 – 24 балла – хорошая подготовка к занятиям с демонстрацией собственной программы; предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; целесообразность применяемых техник и процедур; посещение от 60 до 80% всех практических занятий; правильность выполнения заданий, умение четко следовать

инструкциям к применению упражнений, методик и процедур экспертной деятельности; стремление применять полученные теоретические знания при выполнении практических заданий.

15 – 19 баллов – хорошая подготовка к занятиям с демонстрацией разработанной исследовательской программы; предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; целесообразность применяемых исследовательских и коррекционных техник и процедур с небольшими недочетами; посещение от 40 до 60% всех практических занятий; правильность выполнения заданий, четкое следование инструкциям к применению упражнений; стремление применять полученные теоретические знания при выполнении практических заданий.

10 – 14 баллов – частичная подготовка к занятиям с демонстрацией неполной исследовательской программы; нарушение целесообразности в подборе методов осуществления исследовательской деятельности; посещение от 30 до 40% всех практических занятий.

5 – 9 баллов – подготовка к занятиям без демонстрации своих проектов на аудиторных практических занятиях; стремление следовать алгоритму построения практического занятия при его проектировании; возможно отсутствие какой-либо из дополнительных, но обязательных процедур сессии; посещение от 20 до 30% всех практических занятий;

0 – 4 баллов – отсутствие подготовки к занятиям или частичная подготовка без демонстрации своих программ; посещение от 0 до 20% всех практических занятий; слабая активность на практических занятиях; неумение анализировать и осуществлять практическую работу с применением современных методов.

Самостоятельная работа – 0-30 баллов.

- Конспектирование литературы
- Подготовка индивидуального исследовательского проекта.

Качество выполнения конспектирование литературы оценивается от 0 до 10 баллов.

(письменный отчет) – 10 б.

Диапазон баллов

Конспект выполнен полностью, без ошибок, выделена основная мысль, изложена аргументация, сформулированы выводы – 10 б.

Конспект выполнен полностью, нет выводов – 8 б.

Конспект выполнен тезисно, но выделена основная мысль – 6 б.

Конспект выполнен, но не выделена основная мысль – 4 б.

Конспект выполнен формально, отсутствует логическая структура – 2 б.

Конспект не выполнен – 0 б.

Качество выполнения создания и защиты творческого проекта оценивается от 0 до 20 баллов.

18-20 баллов – отличная подготовка проекта, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; использование адекватных проблеме психодиагностических способов изучения предмета изучения, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

14-16 баллов – хорошая подготовка проекта, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; использование адекватных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

10-12 баллов – подготовка проекта, детальный анализ предмета исследования с небольшими недочетами; предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; использование адекватных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

6-8 балла – подготовка проекта, детальный анализ предмета исследования со значительными недочетами; предварительное обсуждение подготовленного проекта (оформленного в печатном виде) с преподавателем; использование не целесообразных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

2-4 балла – незавершенный проект, отсутствует анализ предмета исследования, отсутствует психодиагностическая программа, оформление работы не соответствует требованиям, отсутствуют ссылки на литературные источники.

0 баллов – отсутствие проекта.

Другие виды учебной деятельности – 15 баллов.

- Подготовка реферата – 5 б.
- Подготовка, презентация и групповое обсуждение индивидуального электронного проекта по выбранной теме – 10 б.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки

1) Качество выполнения реферата оценивается от 0 до 5 баллов:

5 баллов – тема реферата полностью раскрыта, выводы доказательны и аргументированы, подкреплены литературными примерами; работа содержит анализ и обобщение литературных источников по выбранной теме, предлагается подход к классификации мнений различных авторов; в работе содержатся оригинальные эвристические, креативные идеи, способные выступать основой для построения научных гипотез для новых

исследований; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

4 балла – тема в целом раскрыта, но недостаточно основательно, выводы присутствуют, но не все аргументированы; почти не приводятся литературные примеры; оформление работы не полностью соответствует всем требованиям, не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют недочеты в оформлении, описки, орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован и не полностью отформатирован.

3 балла – тема только частично раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к теме реферата, авторские выводы сформулированы не по теме; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; оформление работы имеет недочеты; ссылки на литературные источники практически отсутствуют; имеются описки, заметное число орфографических и грамматических ошибок; текст слабо структурирован, практически не отформатирован.

2 баллов – тема почти не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к изучаемому предмету, авторские выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

1 балл – тема не раскрыта, содержится информация, не имеющая отношения к теме реферата; авторские выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

0 баллов – отсутствие выполненного реферата.

Качество выполнения презентации оценивается от 0 до 10 баллов.

9 – 10 баллов – отличная подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленной презентации с преподавателем; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

7 – 8 баллов – хорошая подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленной презентации с преподавателем; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

5 – 6 баллов – подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования с небольшими недочетами; использование адекватных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

3 – 4 балла – подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования со значительными недочетами; использование не целесообразных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

1 – 2 балла – незавершенная презентация, отсутствует анализ предмета исследования, оформление работы не соответствует требованиям, отсутствуют ссылки на литературные источники.

0 баллов – отсутствие презентации.

Промежуточная аттестация

Форма промежуточного контроля – экзамен – 15 б.

Промежуточная аттестация представляет собой ответы на два вопроса по программе курса и защиту исследовательского проекта.

При определении разброса баллов при аттестации преподаватель применяется следующая система ранжирования:

11-15 баллов - выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса; умеет увязывать теорию с практикой; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования); все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

8-10 баллов - выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

4-7 баллов - выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-3 баллов выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые

практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

11-15 баллов – ответ на «отлично» / «зачтено»;

8-10 баллов – ответ на «хорошо» / «зачтено»;

4-7 баллов – ответ на «удовлетворительно» / «зачтено»;

0-3 баллов – неудовлетворительный ответ / «не зачтено».

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за третий семестр по дисциплине «Психология управления персоналом» составляет 100 баллов

Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Психология управления персоналом» (экзамен):

90-100 баллов	«отлично»
67-89 баллов	«хорошо»
46-66 баллов	«удовлетворительно»
0-45 баллов	«не удовлетворительно»

Промежуточная аттестация может проходить в виде устного экзамена.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Психология управление персоналом»

а) литература:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособие / Т. Ю. Базаров. - 6-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. – 218 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление: пер. с англ. / И. Ансофф. – М: Прогресс, 1990.
3. Баткаева И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике / И.А. Баткаева; Гос. акад. управления им. С. Орджоникидзе. – М., 1994.
4. Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник для вузов /О. С. Виханский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008.
5. Дафт Р.Л. Менеджмент : учебник: пер. с англ. / Р.Л. Дафт. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 799 с.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов: Инфра-М, 2005. – 304 с.
7. Спивак В.А. Организационное поведение / В.А. Спивак – М.: ЭКСМО,2009. – 316 с.
8. Спивак В.А. Организационное поведение и управление
9. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. –3-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2005. – 637 с.

10. Управление персоналом организации. Практикум : учеб. пособие для вузов / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2007. – 364 с.

11. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. –М. : Гроссмедиа, 2006. – 223 с.

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://lib.aldebaran.ru/> – электронная библиотека «Альдебаран»
2. Мир психологии <http://psychology.net.ru/>
3. Психологический журнал: <http://psyjournals.ru/topic/exp/index.shtml>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях для студентов, обучающихся по магистерским программам на 20 и 30 посадочных мест.

В ходе лекционных и семинарских занятий используются учебно-демонстрационные мультимедийные презентации, которые обеспечиваются следующим техническим оснащением:

1. Компьютеры (в комплекте с колонками).
2. Мультимедийный проектор
3. Экран.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и Примерной ООП ВПО по направлению подготовки «Психология».

Автор:

к. соц. н., доцент

А.А. Понукалин

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 30.04.2021 года, протокол №8.