

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
факультет

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета психологии  
Л.Н. Аксеновская  
"28" августа 2020г.

**Рабочая программа дисциплины**  
*Управление персоналом*

Направление подготовки  
**38.03.05 Бизнес-информатика**


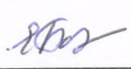

Профиль подготовки  
**Управление бизнес-процессами**

Год начала подготовки по учебному плану 2018

Квалификация (степень) выпускника  
**бакалавр**

Форма обучения  
очная

Саратов,  
2020

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Смирнова А.Ю.		
Председатель НМК	Балакирева Е.И.		
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		
СПЕЦИАЛИСТ Учебного управления			

## **1. Цели освоения дисциплины «Управление персоналом»:**

Целями освоения дисциплины «Управление персоналом» является формирование у студентов профессиональной компетентности и готовности к проведению исследований в области управления персоналом.

Задачи дисциплины:

1. сформировать теоретические представления об основах управления персоналом как прикладной дисциплине социальной психологии, об истории ее становления, базовых концепциях, методах исследования и практической работы.
2. осуществить теоретическую рефлексию проблем человека, работы и организации с позиций управления персоналом;
3. изучить теоретические и практические аспекты подбора, оценки, обучения персонала и мотивации персонала;
4. сформировать представления об участии бакалавра в организации работы сотрудников и создании необходимых условий труда;
5. познакомить с основами профессиографического анализа и оценки затратности работы;
6. сформировать представления о здоровье и безопасности сотрудника в организации, а также методах сохранения здоровья;
7. сформировать представления о лидерстве в организациях и об организационной культуре;
8. научить основным приемам практической работы бакалавра в организации.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП.**

Дисциплина «Управление персоналом» относится к базовой части блока 1 «Дисциплины» учебного плана ООП (Б1.Б.04). Программа дисциплины ориентирована на теоретическую и практическую подготовку бакалавра к управлению персоналом в организации на разных стадиях развития.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данной дисциплины, формируются в процессе изучения дисциплин: «Экономическая теория» и др.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Управление персоналом».**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими **компетенциями**:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)
- способностью находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность; готов к ответственному и

- целеустремленному решению поставленных профессиональных задач во взаимодействии с обществом, коллективом, партнерами (ОПК-2); ,
- умение готовить научно-технические отчеты, презентации, научные публикации по результатам выполненных исследований (ПК-19) .

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- теоретические основы управления персоналом, психологические концепции, закономерности и теоретические объяснительные принципы функционирования организации и отдельного работника, необходимых для принятия оптимальных организационно-управленческих решений;
- психологические концепции, закономерности и теоретические объяснительные принципы описания структуры деятельности бакалавра в рамках определённой сферы,
- психологические концепции, закономерности и теоретические объяснительные принципы прогнозирования, анализа и оценивая психологических условий профессиональной деятельности,
- психологические концепции, закономерности, теоретические объяснительные принципы, МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ изучения психологического климата, организации взаимодействия в служебных коллективах; поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;

**Уметь:**

- осуществлять управление персоналом в организации и отдельного работника в организации,
- принимать теоретически обоснованные оптимальные организационно-управленческие решения в рамках своей компетенции;
- составлять психологическое описание структуры деятельности работника в рамках определённой сферы,
- прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности,
- применять методы и методики изучения психологического климата, организации взаимодействия в служебных коллективах; поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;

**Владеть:**

- навыками управления персоналом в организации и отдельного работника в организации,
- навыками вынесения теоретически-обоснованных организационно-управленческие решений в рамках своей компетенции;
- навыками психологического описания структуры деятельности работника в рамках определённой сферы,
- навыками прогнозирования, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности,
- навыками применения методов и методик изучения психологического климата, организации взаимодействия в служебных коллективах; поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных 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)
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Организационная психология как научная дисциплина. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.	3		2			4	контрольные вопросы, практические задания, доклады, участие в дискуссии
2	Психологический анализ и конструирование организации. Организационная структура и организационная культура. Организационная власть. Влияние и власть	3		2		2	4	контрольные вопросы, доклады, участие в дискуссии

	руководителя. Руководство и лидерство.							
3	Группы в организации. Коммуникация и принятие решений в организации	3		2		2	4	доклады, практические задания, контрольные вопросы
4	Личность работника, мотивация трудовой деятельности	3		2		2	4	доклады, практические задания, контрольные вопросы
5	Профессиональный отбор. Адаптация персонала, формирование организационной идентичности персонала, установок к труду	3		2		2	4	доклады, практические задания, контрольные вопросы
6	Обучение персонала в организации	3		4		2	4	доклады, практические задания, контрольные вопросы
7	Профессиональное здоровье и долголетие персонала	3		4		4	4	доклады, практические задания, контрольные вопросы
8	Организационное развитие и изменение	3				4	6	доклады, практические задания, контрольные вопросы
								Форма промежуточной аттестации – зачет
	Итого:			18		18	34	

### Содержание дисциплины

#### Тема 1. Управление персоналом как научная дисциплина.

**История формирования, предмет и проблематика Управления персоналом.** Область и предмет исследования Управления персоналом. Оформление Управления персоналом в самостоятельную научную дисциплину. Управление персоналом в системе научного психологического знания. Движущие силы развития Управления персоналом. Уровни анализа в

Управления персоналом. Организация как эмпирический базис исследования в Управления персоналом, функции, роль и место деловых организаций в современном мире, влияние эволюции организаций на развитие Управления персоналом. Научная парадигма современной Управления персоналом. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность. Власть как базовая категория Управления персоналом. Проблема субъекта организационной власти. Перспективы развития Управления персоналом.

### **Тема 2.1. Психологический анализ и конструирование организации. Организационная структура и организационная культура.**

Природа организаций. Структурные характеристики организации. Понятие об организационной структуре. Разделение труда. Департаментализация. Управленческая субординация и диапазон контроля. Централизация и децентрализация. Формализация. Сложность. Организационные изменения в условиях глобализации. Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Организационные цели. Влияние среды. Централизация власти. Формализация организационного поведения. Организационная структура. Охват контролем. Классические теории организации. Организационная концепция «человеческих отношений». Ситуационные теории организации. Роль технологии в организации. Организация как социотехническая система. Перепроектирование заданий и функций работников. Партиципативность. Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимодействие между культурами. Изменение организационной культуры.

### **Тема 2.2. Организационная власть. Влияние и власть руководителя. Руководство и лидерство.**

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти. Косвенные методы влияния. Тактические приемы в использовании власти. Ограничения классификации оснований власти. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение. Власть как системообразующая категория Управления персоналом. Генезис групповых форм поведения человека. Психологический анализ целесообразного поведения. Эволюция организационной власти. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства. Заместители лидерства в организации.

**Тема 3. Группы в организации. Коммуникация и принятие решений в организации.** Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая

сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение. Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Особенности межличностного восприятия. Общение и понимание. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.

**Тема 4. Личность работника, мотивация трудовой деятельности.** Мотивация. Что такое мотивация. Мотивы и потребности людей в организациях. Потребности, мотивы и стимулы. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Содержательные теории мотивации (Теория иерархии потребностей А. Маслоу, Теория мотивации К. Алдерфера. Мотивационно-гигиеническая теория Ф. Херцберга, Теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда). Процессуальные теории мотивации (Теория ожидания В. Врума, Теория постановки целей, Теория справедливости). Мотивация и результативность деятельности. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Управление по целям. Разработка принципов мотивации трудовой деятельности в организации. Профессиональная деформация личности. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации. Индивидуальный стиль деятельности. Эволюция теорий поведения человека в организации :. «Рационально-экономический» человек», «Социальный» человек», «Самоактуализирующийся» человек, «Сложный» человек. От «организационного» человека к индивидуализированной корпорации. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Теории личности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Проблема нормы и патологии в организационном поведении. Ценности работников в организации. Ценности. Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений. Виды ценностей. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности.

**Тема 5.1. Профессиональный отбор.** Отбор персонала. Психологическое изучение профессий. Психодиагностика в целях профессионального отбора. Психодиагностическая процедура. Виды психодиагностических методик. Тестирование, используемое в профотборе. Проблемы использования тестов при отборе кадров и пути их решения. Оценочное интервью. Оценки сослуживцев и руководителей. Центр оценки кадров. Способности и их соответствие требованиям организации.

**Тема 5.2. Адаптация персонала.** Понятие адаптации персонала. Психофизиологический, профессиональный социально-психологический и организационно-культурный компоненты адаптации. Адаптация и подбор персонала. Срок адаптации. Фасилитаторы адаптации персонала в организации.

Интернализация организационной роли. Наставничество и адаптация. Обучение и адаптация. Организационная социализация, лояльность, идентификация. Формирование установок к труду и организации. Закрепляемость персонала в организации. Профессиональное развитие персонала и адаптация. Адаптация и профессиональный кризис. Методы психологической помощи в ситуации адаптации персонала. Психологическое консультирование работника в ситуации адаптации. Причины неуспешной адаптации. Управление стрессом и профилактика выгорания в период адаптации.

**Тема 6. Обучение персонала в организации.** Развитие организаций, развитие сотрудников. Современное корпоративное обучение. Анализ потребностей в обучении/развитии сотрудников. Особенности обучения взрослых. Формы корпоративного обучения (внутри- и внешнеорганизационное обучение). Методы обучения в организации (наставничество. Стажировка. Обучение на рабочем месте, самоподготовка, ротация персонала). Общие закономерности индивидуального и группового, активного и пассивного методов обучения. Обучение на тренажерах, ролевые игры, тренинг, коучинг как формы корпоративного обучения. Оценка эффективности обучения. IT-технологии в корпоративном обучении.

**Тема 7. Профессиональное здоровье и долголетие персонала.** Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой, Поведение и переживания, связанные с работой. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В. Гендерные различия реакции на стресс. Сущность синдрома «выгорания». Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные). Нормативные и Не нормативные профессиональные и карьерные кризисы. Управление стрессом и профилактика выгорания.

**Тема 8. Организационное развитие и изменение.** Организационное развитие. Жизненный цикл организации. Цикл трансформационного изменения. Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте. Планирование, реализация и оценка организационных изменений. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации, разработанные в менеджменте (И. Адизес, К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др). Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях. Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений. Организационные изменения и культура. психологические методы, технологии и методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений. Личность агента изменений. HR-менеджер как агент изменений, Сокращение персонала в период изменений. Организационные изменения и инновации. Креативность сотрудников как базис организационных изменений.



Организационная идентичность и организационные изменения. Сокращение персонала в период организационных изменений. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений. Сопротивления изменениям в организации. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура. Управление знаниями в организации и организационные изменения. Организационные изменения и восприятие риска в организации. Этические аспекты организационных изменений. Подходы к оценке эффективности организационных изменений. Методы оценки эффективности организационных изменений.

## **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины**

Для реализации учебной программы по дисциплине «Управление персоналом» используются следующие активные инновационные методы обучения:

- мини-дискуссии;
- проблемная лекция;
- кейс-метод

### **Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Студенты с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующей содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с *ОВЗ по слуху* предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с *ОВЗ по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как,

брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 60% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов составляют не более 40% аудиторных занятий.

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

**Виды самостоятельной работы.** В процессе изучения дисциплины «Управление персоналом» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка ответов на вопросы для самостоятельной работы;
- практические и творческие задания;
- итоговые вопросы.

### **6.1. Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Управление персоналом»**

**Практическое занятие 1. Управление персоналом как научная дисциплина.**

**История формирования, предмет и проблематика Управления персоналом.**

Область и предмет исследования Управления персоналом.

Оформление Управления персоналом в самостоятельную научную дисциплину.

Управление персоналом в системе научного психологического знания.

Движущие силы развития Управления персоналом.

Уровни анализа в Управления персоналом.

Организация как эмпирический базис исследования в управления персоналом, функции, роль и место деловых организаций в современном мире, влияние эволюции организаций на развитие управления персоналом.

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.

Власть как базовая категория управления персоналом.

Проблема субъекта организационной власти.

Перспективы развития управления персоналом.

## **Практическое занятие 2. Психологический анализ и конструирование организации. Организационная структура и организационная культура.**

Организационная структура: определение, виды.

Структурные характеристики организации.

Понятие об организационной структуре.

Разделение труда в организации.

Департаментализация в организации.

Управленческая субординация и диапазон контроля.

Централизация и децентрализация в организации.

Формализация в организации.

Организационные изменения в условиях глобализации.

Основные характеристики организации.

Организация как открытая система.

Организационные цели: уровни, разработка, психологическая эффективность постановки цели работнику.

Влияние среды на организацию.

Централизация власти в организации.

Формализация организационного поведения.

Контроль в организации: охват контролем, нормы управляемости и др.

Организационная концепция «человеческих отношений».

Ситуационные теории организации.

Роль технологии в организации.

Организация как социотехническая система.

Перепроектирование заданий и функций работников в организации.

Партисипативность в организации.

Понятие организационной культуры.

Содержание организационной культуры (в теоретических концепциях Г. Хофштеде, Р. Рюттингера, Ч. Хэнди, Э. Шейна, Л.Н. Аксеновской, К. Камерон и Р. Куинн).

Формирование организационной культуры.

Влияние культуры на организационную эффективность.

Взаимодействие между культурами.

Изменение организационной культуры.

### **Практическое занятие 3. Организационная власть. Влияние и власть руководителя. Руководство и лидерство.**

Феномен власти.

Власть как межличностное взаимодействие.

Общая классификация оснований власти.

Основания власти, практическое применение и ограничения классификаций оснований власти.

Власть и влияние руководителя: методы влияния.

Тактические приемы в использовании власти.

Потребность во власти.

Модель власти в межличностном взаимодействии.

Власть и свобода.

Власть и повиновение.

Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.

Административное повиновение.

Власть как системообразующая категория Управления персоналом.

Эволюция организационной власти.

Феномен лидерства.

Лидерство и руководство.

Лидерство и организационная власть.

Теории лидерства.

Заместители лидерства в организации.

### **Практическое занятие 4. Группы в организации. Коммуникация и принятие решений в организации.**

Природа групп в организации.

Классификация групп в организации.

Стадии развития группы.

Групповое давление и конформность.

Групповая сплоченность и совместимость.

Структура группы.

Статус индивида в группе.

Групповые роли.

Ролевая идентификация.

Групповые (ролевые) ожидания, нормы и санкции.

Ролевой конфликт в деятельности работника.

Формирование групповых норм в организации.

Общение в организации.

Коммуникативная функция общения.

Регулятивная функция общения.

Перцептивная функция общения.

Особенности межличностного восприятия.  
Общение и понимание.  
Система организационного общения.  
Типы коммуникационных сетей в организации.  
Неформальное общение в организации.  
Общение и стиль управления.  
Пути повышения эффективности общения в организации.  
Управленческое общение.

### **Практическое занятие 5. Личность работника, мотивация трудовой деятельности.**

Интернализация личностью организационной роли.  
Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли.  
Взаимовлияние личности и социальной роли.  
Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка.  
Ролевые конфликты и их влияние на личность работника.  
Профессиональная деформация личности.  
Уровень притязаний личности в организации и фрустрации.  
Индивидуальный стиль деятельности.  
Эволюция теорий поведения человека в организации: «Рационально-экономический» человек»,  
Эволюция теорий поведения человека в организации: «Социальный» человек»,  
Эволюция теорий поведения человека в организации: «Самоактуализирующийся» человек,  
Эволюция теорий поведения человека в организации: «Сложный» человек.  
Эволюция взглядов на личность в организации: от «организационного» человека к индивидуализированной корпорации.  
Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.  
Теории личности в контексте анализа организационного поведения.  
Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.  
Проблема нормы и патологии в организационном поведении.  
Ценности работников в организации, ценности и организационное поведение.  
Ценностные и технические аспекты организационной деятельности.  
Мотивация трудовой деятельности: общая характеристика.  
Мотивы и потребности людей в организациях.  
Потребности, мотивы и стимулы.  
Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.  
Содержательные теории мотивации (Теория иерархии потребностей А. Маслоу, Теория мотивации К. Алдерфера. Мотивационно-гигиеническая теория Ф.

Херцберга, Теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда).

Процессуальные теории мотивации (Теория ожидания В. Врума, Теория постановки целей, Теория справедливости).

Мотивация и результативность деятельности.

Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.

Управление по целям.

Разработка принципов мотивации трудовой деятельности в организации.

## **Практическое занятие 6. Профессиональный отбор, адаптация и обучение персонала в организации**

Отбор персонала: общие теоретические принципы.

Психологическое изучение профессий.

Психодиагностика в целях профессионального отбора.

Психодиагностическая процедура в целях профессионального отбора.

Виды психодиагностических методик.

Тестирование, используемое в профотборе.

Проблемы использования тестов при отборе кадров и пути их решения.

Оценочное интервью в целях профессионального отбора.

Оценки сослуживцев и руководителей в целях профессионального отбора.

Центр оценки кадров.

Способности работников и их соответствие требованиям организации.

Российский стандарт тестирования персонала: общая характеристика.

Российский стандарт центра оценки: общая характеристика.

Понятие адаптации персонала.

Психофизиологический, профессиональный социально-психологический и организационно-культурный компоненты адаптации.

Адаптация и подбор персонала.

Срок адаптации: общее и специфичное в разных отраслях, профессиях.

Фасилитаторы адаптации персонала в организации.

Интернализация организационной роли.

Наставничество и адаптация персонала в организации.

Обучение и адаптация персонала в организации.

Организационная социализация, лояльность, идентификация.

Формирование установок к труду и организации.

Закрепляемость персонала в организации как функция адаптации.

Профессиональное развитие персонала и адаптация персонала в организации.

Адаптация и профессиональный кризис.

Методы психологической помощи в ситуации адаптации персонала.

Психологическое консультирование работника в ситуации адаптации.

Причины неуспешной адаптации персонала в организации.

Управление стрессом и профилактика выгорания в период адаптации

персонала в организации.

Развитие организаций, развитие сотрудников: связь и особенности.

Современное корпоративное обучение.

Анализ потребностей в обучении/развитии сотрудников.

Особенности обучения взрослых.

Формы корпоративного обучения (внутри- и внешнеорганизационное обучение).

Методы обучения в организации (наставничество. Стажировка. Обучение на рабочем месте, самоподготовка, ротация персонала).

Общие закономерности индивидуального и группового, активного и пассивного методов обучения.

Обучение на тренажерах, ролевые игры, тренинг, коучинг как формы корпоративного обучения.

Оценка эффективности обучения.

IT-технологии в корпоративном обучении.

### **Практическое занятие 7. Профессиональное здоровье и долголетие персонала.**

Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой.

Поведение и переживания, связанные с работой.

Стресс и работа.

Синдром «выгорания».

Методы психологической помощи при стрессе.

Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.

Стрессоры в производственной среде.

Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.

Гендерные различия реакции на стресс.

Сущность синдрома «выгорания».

Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

Нормативные и ненормативные профессиональные и карьерные кризисы.

Методы психологической помощи работнику в ситуации профессионального кризиса.

Управление стрессом и профилактика выгорания.

### **Практическое занятие 8. Организационное развитие и изменение.**

Организационное развитие.

Жизненный цикл организации.

Цикл трансформационного изменения.

Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте.

Планирование, реализация и оценка организационных изменений.

Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации,

разработанные в менеджменте (И. Адизес, К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др).

Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях.

Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.

Организационные изменения и культура. психологические методы, технологии и методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений.

Стратегии организационных изменений (реактивная и проактивная стратегии, изменения ориентированные на культуру и изменения, ориентированные на структуру).

Личность агента изменений.

HR-менеджер как агент изменений,

Сокращение персонала в период изменений: психологические эффекты для организации и работника.

Организационные изменения и инновации.

Креативность сотрудников как базис организационных изменений.

Организационная идентичность и организационные изменения.

Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий.

Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений.

Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.

Сопротивления изменениям в организации.

Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.

Управление знаниями в организации и организационные изменения.

Организационные изменения и восприятие риска в организации.

Этические аспекты организационных изменений.

Подходы к оценке эффективности организационных изменений.

Методы оценки эффективности организационных изменений.

## **6.2. Вопросы и задания для обсуждения и самостоятельной работы**

1. Область и предмет исследования Управления персоналом.
2. Оформление Управления персоналом в самостоятельную научную дисциплину.
3. Управление персоналом в системе научного психологического знания.
4. Движущие силы развития Управления персоналом.



5. Уровни анализа в Управления персоналом.
6. Организация как эмпирический базис исследования в Управления персоналом, функции, роль и место деловых организаций в современном мире, влияние эволюции организаций на развитие Управления персоналом.
7. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
8. Власть как базовая категория Управления персоналом.
9. Проблема субъекта организационной власти.
10. Перспективы развития Управления персоналом.
11. Организационная структура: определение, виды.
12. Структурные характеристики организации.
13. Понятие об организационной структуре.
14. Разделение труда в организации.
15. Департаментализация в организации.
16. Управленческая субординация и диапазон контроля.
17. Централизация и децентрализация в организации.
18. Формализация в организации.
19. Организационные изменения в условиях глобализации.
20. Основные характеристики организации.
21. Организация как открытая система.
22. Организационные цели: уровни, разработка, психологическая эффективность постановки цели работнику.
23. Влияние среды на организацию.
24. Централизация власти в организации.
25. Формализация организационного поведения.
26. Контроль в организации: охват контролем, нормы управляемости и др.
27. Организационная концепция «человеческих отношений».
28. Ситуационные теории организации.
29. Роль технологии в организации.
30. Организация как социотехническая система.
31. Перепроектирование заданий и функций работников в организации.
32. Партисипативность в организации.
33. Понятие организационной культуры.
34. Содержание организационной культуры ( в теоретических концепциях Г. Хофштеде, Р. Рюттингера, Ч. Хэнди, Э. Шейна, Л.Н. Аксеновской, К. Камерон и Р. Куинн).
35. Формирование организационной культуры.
36. Влияние культуры на организационную эффективность.
37. Взаимодействие между культурами.
38. Изменение организационной культуры.
39. Феномен власти.

40. Власть как межличностное взаимодействие.
41. Общая классификация оснований власти.
42. Основания власти, практическое применение и ограничения классификаций оснований власти.
43. Власть и влияние руководителя: методы влияния.
44. Тактические приемы в использовании власти.
45. Потребность во власти.
46. Модель власти в межличностном взаимодействии.
47. Власть и свобода.
48. Власть и повиновение.
49. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
50. Административное повиновение.
51. Власть как системообразующая категория Управления персоналом.
52. Эволюция организационной власти.
53. Феномен лидерства.
54. Лидерство и руководство.
55. Лидерство и организационная власть.
56. Теории лидерства.
57. Заместители лидерства в организации.
58. Природа групп в организации.
59. Классификация групп в организации.
60. Стадии развития группы.
61. Групповое давление и конформность.
62. Групповая сплоченность и совместимость.
63. Структура группы.
64. Статус индивида в группе.
65. Групповые роли.
66. Ролевая идентификация.
67. Групповые (ролевые) ожидания, нормы и санкции.
68. Ролевой конфликт в деятельности работника.
69. Формирование групповых норм в организации.
70. Общение в организации.
71. Коммуникативная функция общения.
72. Регулятивная функция общения.
73. Перцептивная функция общения.
74. Особенности межличностного восприятия.
75. Общение и понимание.
76. Система организационного общения.
77. Типы коммуникационных сетей в организации.

78. Неформальное общение в организации.
79. Общение и стиль управления.
80. Пути повышения эффективности общения в организации.
81. Управленческое общение.
82. Интернализация личностью организационной роли.
83. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли.
84. Взаимовлияние личности и социальной роли.
85. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка.
86. Ролевые конфликты и их влияние на личность работника.
87. Профессиональная деформация личности.
88. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации.
89. Индивидуальный стиль деятельности.
90. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Рационально-экономический» человек»,
91. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Социальный» человек»,
92. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Самоактуализирующийся» человек»,
93. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Сложный» человек.
94. Эволюция взглядов на личность в организации: от «организационного» человека к индивидуализированной корпорации.
95. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
96. Теории личности в контексте анализа организационного поведения.
97. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
98. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.
99. Ценности работников в организации, ценности и организационное поведение.
100. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности.
101. Мотивация трудовой деятельности: общая характеристика.
102. Мотивы и потребности людей в организациях.
103. Потребности, мотивы и стимулы.
104. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
105. Содержательные теории мотивации (Теория иерархии потребностей А. Маслоу, Теория мотивации К. Алдерфера. Мотивационно-гигиеническая теория Ф. Херцберга, Теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда).
106. Процессуальные теории мотивации (Теория ожидания В. Врума, Теория постановки целей, Теория справедливости).
107. Мотивация и результативность деятельности.
108. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности

работников.

109. Управление по целям.
110. Разработка принципов мотивации трудовой деятельности в организации.
111. Отбор персонала: общие теоретические принципы.
112. Психологическое изучение профессий.
113. Психодиагностика в целях профессионального отбора.
114. Психодиагностическая процедура в целях профессионального отбора.
115. Виды психодиагностических методик.
116. Тестирование, используемое в профотборе.
117. Проблемы использования тестов при отборе кадров и пути их решения.
118. Оценочное интервью в целях профессионального отбора.
119. Оценки сослуживцев и руководителей в целях профессионального отбора.
120. Центр оценки кадров.
121. Способности работников и их соответствие требованиям организации.
122. Российский стандарт тестирования персонала: общая характеристика.
123. Российский стандарт центра оценки: общая характеристика.
124. Понятие адаптации персонала.
125. Психофизиологический, профессиональный социально-психологический и организационно-культурный компоненты адаптации.
126. Адаптация и подбор персонала.
127. Срок адаптации: общее и специфичное в разных отраслях, профессиях.
128. Фасилитаторы адаптации персонала в организации.
129. Интернализация организационной роли.
130. Наставничество и адаптация персонала в организации.
131. Обучение и адаптация персонала в организации.
132. Организационная социализация, лояльность, идентификация.
133. Формирование установок к труду и организации.
134. Закрепляемость персонала в организации как функция адаптации.
135. Профессиональное развитие персонала и адаптация персонала в организации.
136. Адаптация и профессиональный кризис.
137. Методы психологической помощи в ситуации адаптации персонала.
138. Психологическое консультирование работника в ситуации адаптации.
139. Причины неуспешной адаптации персонала в организации.
140. Управление стрессом и профилактика выгорания в период адаптации персонала в организации.
141. Развитие организаций, развитие сотрудников: связь и особенности.
142. Современное корпоративное обучение.
143. Анализ потребностей в обучении/развитии сотрудников.
144. Особенности обучения взрослых.
145. Формы корпоративного обучения (внутри- и внешнеорганизационное обучение).

146. Методы обучения в организации (наставничество. Стажировка. Обучение на рабочем месте, самоподготовка, ротация персонала).
147. Общие закономерности индивидуального и группового, активного и пассивного методов обучения.
148. Обучение на тренажерах, ролевые игры, тренинг, коучинг как формы корпоративного обучения.
149. Оценка эффективности обучения.
150. IT-технологии в корпоративном обучении.
151. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой.
152. Поведение и переживания, связанные с работой.
153. Стресс и работа.
154. Синдром «выгорания».
155. Методы психологической помощи при стрессе.
156. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников, стрессоры в производственной среде.
157. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
158. Гендерные различия реакции на стресс.
159. Сущность синдрома «выгорания».
160. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
161. Нормативные и ненормативные профессиональные и карьерные кризисы.
162. Методы психологической помощи работнику в ситуации профессионального кризиса.
163. Управление стрессом и профилактика выгорания.
164. Организационное развитие, жизненный цикл организации.
165. Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте.
166. Планирование, реализация и оценка организационных изменений.
167. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации, разработанные в менеджменте (И. Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др).
168. Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях.
169. Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.
170. Организационные изменения и культура. психологические методы, технологии и методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений.
171. Стратегии организационных изменений (реактивная и проактивная стратегии, изменения ориентированные на культуру и изменения, ориентированные на структуру).
172. Личность агента изменений, HR-менеджер как агент изменений,

173. Сокращение персонала в период изменений: психологические эффекты для организации и работника.
174. Организационные изменения и инновации.
175. Креативность сотрудников как базис организационных изменений.
176. Организационная идентичность и организационные изменения.
177. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий.
178. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений.
179. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.
180. Сопротивления изменениям в организации.
181. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.
182. Управление знаниями в организации и организационные изменения.
183. Организационные изменения и восприятие риска в организации.
184. Этические аспекты организационных изменений.
185. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
186. Методы оценки эффективности организационных изменений.
187. Исследование в Управления персоналом.
188. Планирование исследования в организации.
189. Методы Управления персоналом.
190. Актуальные тенденции исследований в Управления персоналом.

### **6.3. Темы курсовых работ согласуются с научными руководителями и утверждаются на заседаниях кафедр**

#### **6.4.1. Итоговые вопросы дисциплины «Управление персоналом»**

1. Область и предмет исследования Управления персоналом.
2. Оформление Управления персоналом в самостоятельную научную дисциплину.
3. Управление персоналом в системе научного психологического знания.
4. Движущие силы развития Управления персоналом.
5. Уровни анализа в Управления персоналом.
6. Организация как эмпирический базис исследования в Управления персоналом, функции, роль и место деловых организаций в современном мире, влияние эволюции организаций на развитие Управления персоналом.
7. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
8. Власть как базовая категория Управления персоналом.

9. Проблема субъекта организационной власти.
10. Перспективы развития Управления персоналом.
11. Организационная структура: определение, виды.
12. Структурные характеристики организации.
13. Понятие об организационной структуре.
14. Разделение труда в организации.
15. Департаментализация в организации.
16. Управленческая субординация и диапазон контроля.
17. Централизация и децентрализация в организации.
18. Формализация в организации.
19. Организационные изменения в условиях глобализации.
20. Основные характеристики организации.
21. Организация как открытая система.
22. Организационные цели: уровни, разработка, психологическая эффективность постановки цели работнику.
23. Влияние среды на организацию.
24. Централизация власти в организации.
25. Формализация организационного поведения.
26. Контроль в организации: охват контролем, нормы управляемости и др.
27. Организационная концепция «человеческих отношений».
28. Ситуационные теории организации.
29. Роль технологии в организации.
30. Организация как социотехническая система.
31. Перепроектирование заданий и функций работников в организации.
32. Партисипативность в организации.
33. Понятие организационной культуры.
34. Содержание организационной культуры (в теоретических концепциях Г. Хофштеде, Р. Рюттингера, Ч. Хэнди, Э. Шейна, Л.Н. Аксеновской, К. Камерон и Р. Куинн).
35. Формирование организационной культуры.
36. Влияние культуры на организационную эффективность.
37. Взаимодействие между культурами.
38. Изменение организационной культуры.
39. Феномен власти.
40. Власть как межличностное взаимодействие.
41. Общая классификация оснований власти.
42. Основания власти, практическое применение и ограничения классификаций оснований власти.
43. Власть и влияние руководителя: методы влияния.
44. Тактические приемы в использовании власти.
45. Потребность во власти.
46. Модель власти в межличностном взаимодействии.
47. Власть и свобода.

48. Власть и повиновение.
49. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
50. Административное повиновение.
51. Власть как системообразующая категория Управления персоналом.
52. Эволюция организационной власти.
53. Феномен лидерства.
54. Лидерство и руководство.
55. Лидерство и организационная власть.
56. Теории лидерства.
57. Заместители лидерства в организации.
58. Природа групп в организации.
59. Классификация групп в организации.
60. Стадии развития группы.
61. Групповое давление и конформность.
62. Групповая сплоченность и совместимость.
63. Структура группы.
64. Статус индивида в группе.
65. Групповые роли.
66. Ролевая идентификация.
67. Групповые (ролевые) ожидания, нормы и санкции.
68. Ролевой конфликт в деятельности работника.
69. Формирование групповых норм в организации.
70. Общение в организации.
71. Коммуникативная функция общения.
72. Регулятивная функция общения.
73. Перцептивная функция общения.
74. Особенности межличностного восприятия.
75. Общение и понимание.
76. Система организационного общения.
77. Типы коммуникационных сетей в организации.
78. Неформальное общение в организации.
79. Общение и стиль управления.
80. Пути повышения эффективности общения в организации.
81. Управленческое общение.
82. Интернализация личностью организационной роли.
83. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли.
84. Взаимовлияние личности и социальной роли.
85. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка.
86. Ролевые конфликты и их влияние на личность работника.
87. Профессиональная деформация личности.
88. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации.



89. Индивидуальный стиль деятельности.
90. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Рационально-экономический» человек»,
91. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Социальный» человек»,
92. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Самоактуализирующийся» человек,
93. Эволюция теорий поведения человека в организации: «Сложный» человек.
94. Эволюция взглядов на личность в организации: от «организационного» человека к индивидуализированной корпорации.
95. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
96. Теории личности в контексте анализа организационного поведения.
97. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
98. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.
99. Ценности работников в организации, ценности и организационное поведение.
100. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности.
101. Мотивация трудовой деятельности: общая характеристика.
102. Мотивы и потребности людей в организациях.
103. Потребности, мотивы и стимулы.
104. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
105. Содержательные теории мотивации (Теория иерархии потребностей А. Маслоу, Теория мотивации К. Алдерфера. Мотивационно-гигиеническая теория Ф. Херцберга, Теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда).
106. Процессуальные теории мотивации (Теория ожидания В. Врума, Теория постановки целей, Теория справедливости).
107. Мотивация и результативность деятельности.
108. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.
109. Управление по целям.
110. Разработка принципов мотивации трудовой деятельности в организации.
111. Отбор персонала: общие теоретические принципы.
112. Психологическое изучение профессий.
113. Психодиагностика в целях профессионального отбора.
114. Психодиагностическая процедура в целях профессионального отбора.
115. Виды психодиагностических методик.
116. Тестирование, используемое в профотборе.
117. Проблемы использования тестов при отборе кадров и пути их решения.
118. Оценочное интервью в целях профессионального отбора.

119. Оценки сослуживцев и руководителей в целях профессионального отбора.
120. Центр оценки кадров.
121. Способности работников и их соответствие требованиям организации.
122. Российский стандарт тестирования персонала: общая характеристика.
123. Российский стандарт центра оценки: общая характеристика.
124. Понятие адаптации персонала.
125. Психофизиологический, профессиональный социально-психологический и организационно-культурный компоненты адаптации.
126. Адаптация и подбор персонала.
127. Срок адаптации: общее и специфичное в разных отраслях, профессиях.
128. Фасилитаторы адаптации персонала в организации.
129. Интернализация организационной роли.
130. Наставничество и адаптация персонала в организации.
131. Обучение и адаптация персонала в организации.
132. Организационная социализация, лояльность, идентификация.
133. Формирование установок к труду и организации.
134. Закрепляемость персонала в организации как функция адаптации.
135. Профессиональное развитие персонала и адаптация персонала в организации.
136. Адаптация и профессиональный кризис.
137. Методы психологической помощи в ситуации адаптации персонала.
138. Психологическое консультирование работника в ситуации адаптации.
139. Причины неуспешной адаптации персонала в организации.
140. Управление стрессом и профилактика выгорания в период адаптации персонала в организации.
141. Развитие организаций, развитие сотрудников: связь и особенности.
142. Современное корпоративное обучение.
143. Анализ потребностей в обучении/развитии сотрудников.
144. Особенности обучения взрослых.
145. Формы корпоративного обучения (внутри- и внешнеорганизационное обучение).
146. Методы обучения в организации (наставничество. Стажировка. Обучение на рабочем месте, самоподготовка, ротация персонала).
147. Общие закономерности индивидуального и группового, активного и пассивного методов обучения.
148. Обучение на тренажерах, ролевые игры, тренинг, коучинг как формы корпоративного обучения.
149. Оценка эффективности обучения.
150. IT-технологии в корпоративном обучении.
151. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой.
152. Поведение и переживания, связанные с работой.

153. Стресс и работа.
154. Синдром «выгорания».
155. Методы психологической помощи при стрессе.
156. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников, стрессоры в производственной среде.
157. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
158. Гендерные различия реакции на стресс.
159. Сущность синдрома « выгорания».
160. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
161. Нормативные и ненормативные профессиональные и карьерные кризисы.
162. Методы психологической помощи работнику в ситуации профессионального кризиса.
163. Управление стрессом и профилактика выгорания.
164. Организационное развитие, жизненный цикл организации.
165. Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте.
166. Планирование, реализация и оценка организационных изменений.
167. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации, разработанные в менеджменте (И. Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др).
168. Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях.
169. Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.
170. Организационные изменения и культура. психологические методы, технологии и методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений.
171. Стратегии организационных изменений (реактивная и проактивная стратегии, изменения ориентированные на культуру и изменения, ориентированные на структуру).
172. Личность агента изменений, HR-менеджер как агент изменений,
173. Сокращение персонала в период изменений: психологические эффекты для организации и работника.
174. Организационные изменения и инновации.
175. Креативность сотрудников как базис организационных изменений.
176. Организационная идентичность и организационные изменения.
177. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий.
178. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений.

179. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.
180. Сопротивления изменениям в организации.
181. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.
182. Управление знаниями в организации и организационные изменения.
183. Организационные изменения и восприятие риска в организации.
184. Этические аспекты организационных изменений.
185. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
186. Методы оценки эффективности организационных изменений.
187. Исследование в Управления персоналом.
188. Планирование исследования в организации.
189. Методы Управления персоналом.
190. Актуальные тенденции исследований в Управления персоналом.

## 7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система оценки знаний (см. табл.1).

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции и	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
3	18	0	36	36	0	0	10	100

### Программа оценивания учебной деятельности студента

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

#### 3 семестр

##### Лекции

**Критерии:** посещаемость, активность, качество ведения конспектов

**Диапазон оценки:** от 0 до 18 баллов

##### Практические занятия

**Критерии:** самостоятельность и уровень подготовки (выступление с презентацией), активность в ходе занятия (развернутые и аргументированные ответы, активное участие в дискуссиях – вопросы, аргументы).

**Диапазон оценки:** от 0 до 36 баллов

Пропуск семинарских занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам семинара, проведение текущего тестирования знаний или пр.).

#### **Самостоятельная работа**

**Критерии:** самостоятельность, креативность, глубина, участие в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки.

**Диапазон оценки:** от 0 до 36 баллов

**Промежуточная аттестация** проходит в виде собеседования по вопросам для самоподготовки

**Критерии:** правильность и точность ответов.

**Диапазон оценки:** от 0 до 10 баллов

При проведении промежуточной аттестации

ответ на «отлично» оценивается от 8-10 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 6 до 7 баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 4 до 5 баллов;

ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 3 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за по дисциплине «Управление персоналом» составляет 100 баллов за работу в 3 семестре, формой промежуточного контроля знаний по дисциплине в котором является зачет .

Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Управление персоналом» (зачет), 2 семестр:

70-100 баллов	«зачтено»
0-69 баллов	«не зачтено»

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2016 N 43447) .

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается

индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочей программе дисциплины, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями. Кроме того, обучающийся может пользоваться фондом Зональной научной библиотеки им. В.А. Артисевич.

Электронно-библиотечная система СГУ (электронная научная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории образовательной организации, так и вне ее.

Используемая для реализации образовательных программ общая площадь помещений составляет не менее 10 квадратных метров на одного обучающегося (приведенного контингента) с учетом учебно-лабораторных зданий, двухсменного режима обучения и применения электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ООП ВО по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2016 N 43447) .

Автор:

кандидат психологических наук

А.Ю. Смирнова

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от \_\_\_\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.