

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2023 15:46:25
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82479

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт магистратура
Кафедра Управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Психологическое сопровождение кадровой работы

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Стратегическое управление персоналом
Срок освоения образовательной программы	2 года
Форма обучения	очно-заочная

Рабочая программа «Психологическое сопровождение кадровой работы» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 16.06.2022 г.

Разработчик рабочей программы «Психологическое сопровождение кадровой работы»
доцент О.В. Одинцова

Заведующий кафедрой: доцент Н.Н. Губачев

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Психологическое сопровождение кадровой работы») изучается в четвертом семестре.

Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрен

1.1. Форма промежуточной аттестации: экзамен

(четвертый семестр) - экзамен

1.2. Место учебной дисциплины/учебного модуля в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Психологическое сопровождение кадровой работы относится к обязательной части программы

Основой для освоения дисциплины Психологическое сопровождение кадровой работы являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам:

- Учебная практика. Научно-исследовательская работа;
- Технологии развития персонала

Результаты обучения по учебной дисциплине Психологическое сопровождение кадровой работы, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Управленческий коучинг;
- Производственная практика. Преддипломная практика

Результаты освоения учебной дисциплины Психологическое сопровождение кадровой работы в дальнейшем будут использованы при выполнении выпускной квалификационной работы.

ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целью изучения дисциплины Психологическое сопровождение кадровой работы является

Основной целью изучения дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» является привитие студентам знаний и навыков организации психологического сопровождения деятельности кадровых служб.

-

1.3. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Психологическое сопровождение кадровой работы».:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p>	<p>ИД-ОПК-1.1 Использование условий и особенностей применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами</p>	<p>Применяет методологический инструментарий для критической оценки современных концепций экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в своей предметной области. Знает психологические методы повышения эффективности кадровой работы, методы профилактики, диагностики и способы разрешения конфликтных ситуаций; психологические методы подбора и отбора конкурентоспособного персонала, методы поддержания благоприятного психологического климата в коллективе - Уметь обобщать, использовать и критически оценивать методики и существующие передовые практики - Владеть методологией оценки существующих передовых практик и прогнозирует результаты научных исследований по управлению персоналом</p>
<p>ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>ИД-ПК-1.4 Применение норм этики делового общения. Применение методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой. Соблюдение норм этики делового общения</p>	<p>-Анализирует и систематизирует отечественную и зарубежную научную и учебную литературу по управлению межличностными отношениями, формированию команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; -Самостоятельно анализирует и устанавливает закономерности соблюдение норм этики делового общения; -Оценивает рациональность того или иного проектного решения с точки зрения его актуальности, новизны и практической значимости на основании диагностики межличностных отношений.</p>
<p>ПК-2 Реализация системы</p>	<p>ИД-ПК-2.7 Применение к работникам мер поощрения и</p>	<p>-Различает технологии применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания;</p>

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
стратегического управления персоналом организации	дисциплинарного взыскания. Соблюдение норм этики делового общения	- Понимает причинно-следственные связи соблюдения норм этики делового общения; - Учитывает особенности того или иного подхода в реализации системы стратегического управления персоналом организации.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

Общая трудоёмкость учебной дисциплины Психологическое сопровождение кадровой работы по учебному плану составляет

по очно-заочной форме обучения –	5	з.е.	180	час.
----------------------------------	---	------	-----	------

2.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося,	промежуточная аттестация, час
4 семестр	экзамен	180	18	32		4		72	54
Всего:		180	18	32		4		72	54

2.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины:(очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенци(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные	Практическая подготовка час		
Четвертый семестр							
ИД-1.ОПК-1; ИД-4.ПК-1; ИД-7.ПК-2	Раздел I. Введение						Формы текущего контроля по разделу I
	Тема 1.1 Роли и отношения в трудовом коллективе.	2				4	
	Практическое занятие Роли и отношения в трудовом коллективе.		2		1	3	1. устный опрос,
	Тема 1.2 Службы персонала и их современные функции	2				3	
	Практическое занятие Службы персонала и их современные функции		2		1	3	2. семинар-конференция
	Тема 1.3 Диагностика индивидуально-личностных качеств работника.	2				3	
	Практическое занятие Методы экспресс-диагностики индивидуально-личностных качеств работника		2		1	3	3. круглый стол
	Тема 1.4 Профессионально-ориентированный психологический портрет сотрудника.	2				4	
	Практическое занятие Профессионально-ориентированный психологический портрет сотрудника.		2			3	4. письменный отчет с результатами выполненных экспериментально-практических заданий

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальны	Практическая подготовка час		
	Тема 1.5 Психологические характеристики коллектива. Управление поведением	2				3	5. контрольная работа
	Практическое занятие Психологические характеристики коллектива.		2			3	
	Тема 1.6 Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии	2				3	
	Практическое занятие Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии		3		1	3	
	Практическое занятие Основы выработки кадровой стратегии		2			3	
	Практическое занятие Процесс отбора персонала Методы экспресс-диагностики		3		1	3	
	Раздел II. Адаптация персонала.	x	x	x	x		Формы текущего контроля по разделу II: 1. тестирование
	Тема 2.1 Психофизиологическая адаптация к режиму работы.	2				3	
	Практическое занятие Психофизиологическая адаптация к режиму работы.		2			3	
	Тема 2.2 Организация процесса аттестации.	2				3	
	Практическое занятие Организация процесса аттестации.		2		1	3	
	Тема 2.3 Объекты и показатели аттестационной оценки	2				3	
	Практическое занятие Объекты и показатели аттестационной оценки		2			4	
	Тема 2.4 Компетенция персонала как объект стратегического		2			3	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальны	Практическая подготовка час		
	управления.						
	Практическое занятие Компетенция персонала как объект стратегического управления		3			3	
	Практическое занятие Организации коллективного творчества. Синдром профессионального выгорания		3		1	3	
	Экзамен	х	х	х	х	54	экзамен по билетам
	ИТОГО за четвертый семестр	18	32	х	4	126	

2.2. Краткое содержание учебной дисциплины Психологическое сопровождение кадровой работы

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Раздел I	Введение	
Тема 1.1	Роли и отношения в трудовом коллективе	Определение понятия «отношения», «роли» Диагностика индивидуально-личностных качеств работника
Тема 1.2	Службы персонала и их современные функции	Службы персонала и их современные функции. Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии Организация набора кадров. Процесс отбора персонала. Методы экспресс-диагностики.
Тема 1.3		
Тема 1.4		
Тема 1.5		
Тема 1.6		
Раздел II	Адаптация персонала	
Тема 2.1	Психофизиологическая адаптация к режиму работы.	Организации коллективного творчества. Синдром профессионального выгорания.
Тема 2.2	Организация процесса аттестации	Организация процесса аттестации. Организации коллективного творчества. Компетенция персонала как объект стратегического управления.
Тема 2.3		
Тема 2.4		

2.3. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим и лабораторным занятиям, зачетам, экзаменам;

- изучение учебных пособий;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- написание тематических докладов, рефератов и эссе на проблемные темы;
- аннотирование монографий, или их отдельных глав, статей;
- конспектирование монографий, или их отдельных глав, статей;
- участие студентов в составлении тестов;
- проведение исследовательских работ;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- подготовка к выполнению лабораторных работ и отчетов по ним;
- выполнение домашних заданий;
- подготовка рефератов и докладов, эссе;
- подготовка к коллоквиуму, контрольной работе и т.п.;
- выполнение индивидуальных заданий;
- выполнение курсовых проектов и работ;
- подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;
- создание наглядных пособий, презентаций по изучаемым темам и др.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед экзаменом по необходимости;
- проведение ежемесячного научного семинара по темам «Компетенция персонала как объект стратегического управления»;
- консультации по организации самостоятельного изучения отдельных разделов/тем, базовых понятий учебных дисциплин профильного/родственного бакалавриата, которые формировали ОПК и ПК, в целях обеспечения преемственности образования (для студентов магистратуры – в целях устранения пробелов после поступления в магистратуру абитуриентов, окончивших бакалавриат/специалитет иных УГСН);

2.4. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможное применение электронного обучения и дистанционные образовательные технологии

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
смешанное обучение	лекции	18	в соответствии с расписанием учебных занятий
	Практические занятия	36	в соответствии с расписанием учебных

			занятий
--	--	--	---------

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

3.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-1 ИД-ОПК-1.1	ПК-1 ИД-ПК-1.4 ПК-2 ИД-ПК-2.7
высокий		отлично	-	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разбирается в типах, составе, условиях и особенностях применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права. Основные методы стресс-менеджмента, саморегуляции показывает - Критически оценивает существующие передовые практики по управлению. Владеет методологией оценки существующих передовых психологических практик и прогнозирует результаты научных исследований по стратегическому управлению персоналом в гармонизации 	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -грамотно и исчерпывающе анализирует отечественную и зарубежную научную и учебную литературу по управлению межличностными отношениями, формированию команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; -Самостоятельно анализирует и устанавливает закономерности соблюдение норм этики делового общения; -Оценивает рациональность того или иного проектного решения с точки зрения его актуальности, новизны и практической значимости на основании диагностики

				межличностных отношений.	межличностных отношений - аргументированно различает технологии и стили управления; - достаточно полно анализирует развития лидерства и исполнительности, выявления талантов; - различает технологии и методы определения удовлетворенности работой.
повышенный		хорошо		Обучающийся: – Обладает навыками разрешения споров, конфликтных ситуаций, разногласий с учетом интересов всех вовлеченных в работу сторон. умеет обобщать и использовать методики и существующие передовые практики и результаты научных исследований – достаточно подробно, грамотно и по существу излагает изученный материал, приводит и раскрывает в тезисной форме основные понятия; – достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе; – ответ отражает знание теоретического и практического материала, не допуская существенных	-Анализирует и систематизирует отечественную и зарубежную научную и учебную литературу по управлению межличностными отношениями, - Применяет способы по формированию команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; -анализирует социально-психологическую ситуацию в группе. -владеет принципами межличностного взаимодействия в группе.

базовый		удовлетворительно		<p>неточностей.</p> <p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП; – с неточностями излагает принятую в отечественном и зарубежном музыкознании периодизацию истории музыки в различных жанрах; – анализируя музыкальное произведение, с затруднениями прослеживает логику темообразования и тематического развития, опираясь на представления, сформированные внутренне; – демонстрирует фрагментарные знания основной учебной литературы по дисциплине; – ответ отражает знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения. 	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с неточностями анализирует устанавливает закономерности соблюдение норм этики делового общения; -Оценивает рациональность того или иного проектного решения с точки зрения его актуальности, новизны и практической значимости на основании диагностики межличностных отношений - фрагментарно различает степень определения удовлетворенности работой - ответы отражают знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профилю обучения.
низкий		неудовлетворительно	Обучающийся:	– демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;	

			<ul style="list-style-type: none"> – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; – не способен проанализировать социально-психологическую ситуацию в группе. – не владеет принципами межличностного взаимодействия. – выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.
--	--	--	--

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Психологическое сопровождение кадровой работы» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

4.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
1	Устный опрос по теме «Роли и отношения в трудовом коллективе»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная перцепция: принципы восприятия человеком себя и других в процессе общения 2. Определение эмоционального состояния и прогноз поведения человека по невербальным признакам 3. Выявление и предотвращение манипулирования и психологического давления при деловых переговорах 4. Коррекция конфликтных деловых отношений 5. Характеристика ролей в группе (по Рудестаму)
2	Семинар- конференция теме «Службы персонала и их современные функции»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Службы персонала и их современные функции 2. Командная работа при разных типах управления 3. Прогнозирование кадрового обеспечения в компании. 4. Маркетинг персонала. 5. Адаптационная и диагностические функции службы персонала.
3	Круглый стол: « Методы экспресс-диагностики индивидуально-личностных качеств работника»	<p>Методы экспресс-диагностики индивидуально-личностных качеств работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиограмма - Личностный тест (исполнительность, ответственность, креативность) - проективный рисунок

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		-тест на выявление ПВК (Пряжников С.В.)
4	Письменный отчет с результатами выполненных экспериментально-практических заданий по теме: «Профессионально-ориентированный психологический портрет сотрудника».	Тема Профессионально-ориентированный психологический портрет сотрудника. 1. Тест «Якоря карьеры» 2. Диагностика мотивационно- потребностной сферы личности(Потемкина О.Ф.) 3. Социально- психологические тесты 4. Интервью 5. Собеседование
5	Контрольная работа по теме «Психологические характеристики коллектива. Управление поведением»	Вариант 1 1.Организации коллективного творчества. ... 2..Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.. ... 3. Синдром эмоционального выгорания. Способы нейтрализации. ... Вариант 2 1.Развитие мотивации персонала: самодиагностика профессионально важных качеств менеджера 2. Диагностика индивидуально-личностных качеств работника 3. Компетенция персонала как объекта стратегического управления
6	Реферат по теме «Организация процесса аттестации»	Вариант 1 1. Адаптация персонала как важная функция службы персонала... 2.Психофизиологическая адаптация к режиму работы. ... 3.Объекты и показатели аттестационной оценки ... Вариант 2 1.Управление поведением в организации. 2. Адаптация персонала в условиях организационных изменений 3.Синдром профессионального выгорания
	Тестирование по теме «Компетенция персонала как объект стратегического управления »	Вариант 1 1. Что такое "ассесмент-центр"? а) – метод комплексной оценки персонала, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик для изучения реального рабочего поведения и потенциала сотрудников фирмы с учетом особенностей требований конкретных должностей. б) административный центр управления кадрами организации в) организация, занимающаяся подбором персонала. 2. 2.Стиль поведения в конфликте, характеризуемый: 1. стремлением к одностороннем выигрышу, удостоверению собственных интересов 2. урегулированием разногласий, взаимными уступками

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>3. отсутствием попытки отстоять собственные интересы в целях сглаживания атмосферы</p> <p>4. "бегством" от конфликта, уходом</p> <p>а) компромисс</p> <p>б) конкуренция, соперничество</p> <p>в) приспособление</p> <p>г) уклонение</p> <p>3. Профессиографические и психографические исследования управления персоналом:</p> <p>а)Профессиограмма</p> <p>б)Психограмма ПВК персонала</p> <p>в)другое</p> <p>Вариант 2.</p> <p>1. Способы оценки степени выраженности ПВК специалиста</p> <p>А)экспертное оценивание</p> <p>Б)психологическое тестирование</p> <p>В)опрос</p> <p>2. Подберите к каждому из пронумерованных видов потребностей его определение, обозначенное буквой.</p> <p>1) базовые;</p> <p>2) в надежности и безопасности;</p> <p>3) в общении;</p> <p>4) в осознании собственного достоинства;</p> <p>5) в самореализации.</p> <p>а) в определенной материальной обеспеченности в данный момент и в обозримом будущем, в здоровье, в защите от внешних опасностей и т.п.</p> <p>б) развитию личности, осмыслении своего назначения в мире</p> <p>в) физиологические потребности, необходимые для жизни организма: в воздухе, еде, воде, укрытии от непогоды и т.п.</p> <p>г) в уважении, престиже, социальной успешности, самоидентификации с какой-либо социальной группой.</p> <p>д) в социальных контактах, в том, чтобы быть принятым какой-либо социальной группой</p>

4.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) ¹	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Устный опрос	Обучающийся при устном опросе по проблемной ситуации продемонстрировал глубокие знания дисциплины, сущности проблемы, были даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы; даны рекомендации по использованию данных в будущем для аналогичных ситуаций.		5
	Обучающийся правильно рассуждает и принимает обоснованные верные решения, однако, имеются незначительные неточности, представлен недостаточно полный выбор стратегий поведения/ методов/ инструментов (в части обоснования);		4
	Обучающийся слабо ориентируется в материале, в рассуждениях не демонстрирует логику ответа, плохо владеет профессиональной терминологией, не раскрывает суть проблемы и не предлагает конкретного ее решения. Обучающийся не принимал активного участия в опросе в группе, выполнившей задание на «хорошо» или «отлично»		3
	Обучающийся не принимал участие в работе группы, просто присутствовал на занятии. Группа не справилась с заданием на уровне, достаточном для проставления положительной оценки.		2
Контрольная работа	Работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике.		5
	Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета.		4
	Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов.		3
	Работа выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки.		2
	Работа не выполнена.		

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Семинар- конференция	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает		5
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос , показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности в определениях.		4
	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос (вопросы), но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Обучающийся владеет знаниями только по основному материалу, но не знает отдельных деталей и особенностей, допускает неточности и испытывает затруднения с формулировкой определений.		3
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме коллоквиума, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала.		
	Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность,		2

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	<p>нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы.</p> <p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.</p> <p>Не принимал участия в семинаре- конференции.</p>			
Тестирование	<p>За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей. В заданиях с выбором нескольких верных ответов, заданиях на установление правильной последовательности, заданиях на установление соответствия, заданиях открытой формы используют порядковую шкалу. В этом случае баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании, например, выбор варианта, выбор соответствия, выбор ранга, выбор дополнения. В соответствии с порядковой шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов, например, три. Три балла выставляются за все верные выборы в одном задании, два балла - за одну ошибку, один - за две ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.</p> <p>Правила оценки всего теста: общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл,, 20 баллов. Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе: «2» - равно или менее 40% «3» - 41% - 64% «4» - 65% - 84% «5» - 85% - 100%</p>		5	85% - 100%
			4	65% - 84%
			3	41% - 64%
			2	40% и менее 40%
Реферат	Обучающийся демонстрирует грамотное использование научной и учебной		5	

оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	литературы, правильных методов в решении ситуационный задач демонстрирует умение работать с научной литературой, рассматривает различные подходы к описываемой проблематике, выражает авторскую позицию		
	Продемонстрировано использование правильных методов при решении поставленных задач и сноска на использованную литературу. допускает ошибки при использовании основных методик, приемов и способов, а также допускает незначительные ошибки в обобщении материала и интерпретации результатов базовых психологических методик в области мотивации достижения.		4
	Обучающийся использует научную и учебную литературу; допускает значительные ошибки в терминологии, делает некорректные выводы		3
	Обучающимся использованы неверные источники учебной литературы		2

4.3. Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
Экзамен: в устной форме по билетам	<p>Билет 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические характеристики коллектива. 2. Разработка профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям. 3. Роли и отношения в трудовом коллективе. <p>Билет 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности диагностики индивидуально-личностных качеств работника. 2. Перечислите основные психофизиологические проблемы в формировании системы управления персоналом. 3. Прогнозирование как основа выработки кадровой стратегии ...

4.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы»:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
<p>экзамен: в устной форме по билетам</p>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; – свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; – способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; – логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; – свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой. <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5

4.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- устный опрос		2 – 5
- Семинар- конференция		2 – 5
- реферат		2 – 5
- контрольная работа (темы 1-3)		2 – 5
- тестирование(темы 1-7)		2 – 5
Промежуточная аттестация (традиционная форма)		отлично хорошо
Итого за семестр (дисциплину) экзамен		удовлетворительно неудовлетворительно

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проектная деятельность;
- проведение интерактивных лекций;
- групповых дискуссий;
- ролевых игр;
- тренингов;
- анализ ситуаций и имитационных моделей;
- преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- самостоятельная работа в системе компьютерного тестирования;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
- технологии с использованием игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр;
- дерево решений
- программа саморазвития

6. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» реализуется при проведении практических занятий и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью:

- Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала

- Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой

- Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

Проводятся отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы

- Разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала

- Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе. В рамках освоения дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» предусмотрено рассмотрение вопросов:

- Профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоровья как инструмент повышения их экономической активности.

- Особенности менеджмента предприятия при наличии среди персонала лиц с ОВЗ

- Мотивация лиц с ограниченными возможностями как фактор их

интеграции в современную структуру предприятия

-Право инвалидов на получение налоговых льгот и особенности его реализации
-Обеспечение интеграции лиц с ОВЗ в современную экономическую среду общества путем применения современных технологий создания рабочего

места

-Проблемы трудовой мотивации лиц с ОВЗ

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Психологическое сопровождение кадровой работы»

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» составляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, строение 6	
аудитории для проведения занятий лекционного типа ауд. 1339	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор,
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации ауд.1339	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор,
аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций ауд.. 1336	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, -проектор
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки:	компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
--------------------------	-----------	------------------------

Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

**9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«Психологическое сопровождение кадровой работы»**

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Бакирова, Г. Х.	Психология развития и мотивации персонала	Учебник	М.: ЮНИТИ-ДАНА	2020	http://znanium.com/	5
2	Кибанов А.Я. И др.	Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-М	2019,	https://znanium.com/read?id=354107	
3	Одинцова О.В.	Управление персоналом: введение в профессию	учебное пособие	М.:ФГБОУ ВО РГУ им. А.Н. Косыгина	2021	локальная сеть университета	5
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Одинцова О.В. Рамендик Д.М.	Психологический практикум	Учебник	М.: изд.центр «Академия	2016	http://www.academia-moscow.ru	5
2	Одинцова О. В.	Развитие персонала как условие достижения стратегической цели	монография	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2021	https://new.znanium.com/	-5
3	Дуракова И.Б	Актуальные проблемы управления персоналом: работники старших возрастов	Учебное пособие	М.:НИЦ Инфра-М	2020	https://znanium.com/read?id=347253	-
4	Одинцова О.В. Рамендик Д.М.	Психодиагностика	Учебник	М. изд. центр «Академия»	2019	http://www.academia-moscow.ru	5
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							

1	Одинцова О.В.	Методические указания для подготовки и защиты ВКР по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.: РГУ им А.Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5
2	Одинцова О.В.	Методические указания для самостоятельной работы для магистрантов по направлению 38.04.03. Управление персоналом	Методические указания	М.РГУ им А.Н. Косыгина	2021		5
3	Ковалева М.Н.	Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе	Методические указания	Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18г.	2018	ЭИОС	15

10. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

10.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

Информация об используемых ресурсах составляется в соответствии с Приложением 3 к ОПОП ВО.

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.com/
2.	«Znaniium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znaniium.com/
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znaniium.com» http://znaniium.com/
4.	...
Профессиональные базы данных, информационные справочные системы	
1.	http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации
2.	http://elibrary.ru/defaultx.asp - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
3.	http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;

10.2. Перечень программного обеспечения

Перечень используемого программного обеспечения с реквизитами подтверждающих документов составляется в соответствии с Приложением № 2 к ОПОП ВО.

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ/МОДУЛЯ**

В рабочую программу учебной дисциплины «Психологическое сопровождение кадровой работы» внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления РПД	характер изменений/обновлений с указанием раздела	номер протокола и дата заседания кафедры
		Утверждена впервые	