|  |
| --- |
|  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 социальной инженерии |
| Кафедра психологии |

|  |
| --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА****УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** |
| **Психология управления персоналом** |
| Уровень образования  | бакалавриат |
| Направление подготовки | 37.03.01 | Психология |
| Профиль | Психология организационного развития |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | *4 года* |
| Форма обучения | очная |

Рабочая программа учебной дисциплины Психология управления персоналом основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 25.05.2021 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Доцент И.В. Калинин

Заведующий кафедрой: Н.В. Калинина

# ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. *Учебная дисциплина* *«Психология управления персоналом»* изучается в *7 семестре.*
			2. *Курсовая работа*–не предусмотрена

## Форма промежуточной аттестации:

|  |  |
| --- | --- |
| экзамен  |  |
|  |  |
|  |  |

## Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина Психология управления персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.
			2. Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам:
		- Психодиагностика
		- Практикум по организационной психодиагностике
		- Психология организационного конфликта
		- Развитие творческого потенциала личности
		- Психология карьеры
		- Организационное консультирование
		- Технологии социально-психологического обучения в организации
			1. Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
		- Психологическая служба в организации
		- производственная практика в профильных организациях
		- научно-исследовательская (квалификационная) практика
			1. и выполнении выпускной квалификационной работы.

# ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

* + - 1. Целью изучения дисциплины Психология управления персоналом является
		- формирование представлений о подходах и концепциях управления персоналом в организации, методах формирования и развития персонала, стратегиях управления персоналом в условиях развития организации, цифровых инструментах в управлении персоналом в эпоху цифровизации;
		- развитие у обучающихся мотивации к профессиональной деятельности, гибких коммуникативных умений, включая взаимодействие с использованием цифровых инструментов, расширение возможностей для профессионально-личностного развития;
		- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;
			1. Результатом обучения по дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения дисциплины

## Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора****достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения** **по *дисциплине*** |
| --- | --- | --- |
| ПК – 11Способен проводить психологическую диагностику профессионально значимых качеств сотрудников, результативности их деятельности | ИД-ПК 11.1. Подбор и проведение психодиагностических методик, направленных на выявление профессионально-значимых качеств работников, эффективности их деятельности, обработка, анализ и обобщение результатов обследования, составление психодиагностического заключения  | * Выделяет и характеризует цифровые продукты для управления персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor).
* Выделяет источники для определения профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников, этапы и методы построения профессиограмм и психограмм специалистов
* Определяет возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для выделения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников и решения задач по их диагностике (официальные сайты Минтруда и соц.развития, профессиональные стандарты, сайты по поиску работы, например hh.ru,

Профессиональные порталы Psyrus.ru; Psychojornal.ru ,* Использует для сбора информации об профессионально значимых качествах и факторах профессиональной успешности сотрудников и ее обработки и представления профессиональные сайты (psyh-portret.ru, PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com), и программные продукты (ZOOM, Google Meet, Google- документ, Excel, Statistic, Power Point)
* Выявляет психологические составляющие когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей, специфики взаимоотношений в группах и командах, значимых для эффективности деятельности с применением психологических методов и психодиагностических методик с использованием цифровых ресурсов Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com
 |
| ИД-ПК 11.2. Выделение профессионально-значимых личностных качеств работников, факторов, способствующих эффективной деятельности |
| ПК-12Способен осуществлять развивающую и обучающую работу с сотрудниками, направленную на профессионально-личностное развитие | ИД-ПК 12.1. Подбор материалов, разработка программ занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, разрешения конфликтов, проведения переговоров, повышения квалификации | -Использует теоретические знания по психологии управления персоналом для определения тематики и постановки целей психологических занятий в соответствии с задачами развития персонала -Определяет возможности интернет-ресурсов (и программных продуктов для разработки программ занятий с сотрудниками, осуществляет поиск информации посредством поисковых систем Google, Yandex, Mail, электронных ресурсов, профессиональных сайтов psyh-portret.ru, Psyrus.ru; Psychojornal.ru, использует программные продукты для организации групповой работы (Zoom, Google Meet, Mirro, Google- документ, Power Point)- Выделяет методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, сплочения групп и команд, организации командной работы, определяет задачи, для решения которых они могут быть использованы -Предлагает тематику занятий по профессионально-личностному развитию сотрудников организаций -Проектирует содержание и подбирает стандартные процедуры для занятий, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов, ведения переговоров |

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения –  | *3* | **з.е.** | *108* | **час.** |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий: (очная форма обучения)

* + - 1.

|  |
| --- |
| **Структура и объем дисциплины** |
| **Объем дисциплины по семестрам** | **форма промежуточной аттестации** | **всего, час** | **Контактная работа, час** | **Самостоятельная работа обучающегося, час** |
| **лекции, час** | **практические занятия, час** | **лабораторные занятия, час** | **практическая подготовка, час** | ***курсовая работа/******курсовой проект*** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| *7* семестр | *экзамен* | *108* | *13* | *26* |  |  |  | *33* | 36 |
| Всего: |  | 108 | 13 | 26 |  |  |  | 33 | 36 |

## Структура учебной дисциплины/модуля для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

| **Планируемые (контролируемые) результаты освоения:** **код(ы) формируемой(ых) компетенции(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, включая контроль самостоятельной работы обучающегося;****формы промежуточного контроля успеваемости** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Контактная работа** |
| **Лекции, час** | **Практические занятия, час** | **Лабораторные работы, час** | **Практическая подготовка, час** |
|  | **7 семестр** |
| *ПК-11:* *ИД-ПК-11.1**ИД-ПК-11.2**ПК-12**ИД-ПК 12.1* | **Раздел I.** Введение в психологию управления персоналом | х | х | х | х |  |  |
| Тема 1.1 Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления персоналом. Связь с другими науками | *1* |  |  |  |  | устный опрос, индивидуальные задания, групповое задание, тестовые задания |
| Тема 1.2 Основные подходы, школы и концепции управления персоналом. Big data в управлении. Управление на основе анализа больших данных. Цифровизация в управлении персоналом | *2* |  |  |  |  |
| Практическое занятие № 1.1 Интеграция знаний в области психологии управления персоналом |  | *2* |  |  | 4 |
| Практическое занятие № 1.2 Идеи современных школ менеджмента в отношении управления персоналом. Цифровые HR продукты в управлении персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor). |  | *2* |  |  | 4 |
| **Раздел 2** Психологические технологии и методы в управлении персоналом |  |  |  |  |  |
| Тема 2.1. Методы формирования кадрового состава.Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для выделения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников и решения задач по их диагностике (Psyrus.ru; Psychojornal.ru, psyh-portret.ru, Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com ) | *2* |  |  |  |  |
| Тема 2.2. Методы поддержания работоспособности персонала | *2* |  |  |  |  |
| Тема 2.3. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры. Возможности поисковых систем, интернет-ресурсов и программных продуктов для разработки программ занятий с сотрудниками по развитию профессионально значимых качеств и компетенций (Psyrus.ru; Psychojornal.ru, psyh-portret.ru, psilib.ru) | *2* |  |  |  |  |
| Практическое занятие 2.1.Набор, отбор и выборы как процедуры комплектования кадрами организационных структур. Выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников. Методы и инструменты набора и отбора.Подбор диагностических инструментов на профессиональных сайтах (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com).Организация собеседования с использованием программных продуктов (ZOOM, Google Meet).Сбор и обработка информации о кандидатах с использованием Google- документов, Excel, Statistic |  | *6* |  | 2 | 6 |
| Практическое занятие 2.2.Формирование кадрового резерва, планирование карьеры, мотивирование и обучение персонала.  |  | *4* |  | 2 | 4 |
| Практическое занятие 2.3.Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. Определение социометрических показателей группы с использованием SociometryPro, TABLEAU Организация групповой работы с использованием программных продуктов (Zoom, Miro, Google Meet, Google- документ) |  | *4* |  |  | 4 |
| *ПК: 12**ИД-ПК-12.1* | **Раздел 3.** Стратегии развития персонала |  |  |  |  |  | Устный опросИндивидуальные задания |
| Тема 3.1 Конфликт как инструмент развития в контексте управления персоналом. | 2 |  |  |  |  |
| Тема 3.2. Управление персоналом развивающейся организации. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для проведения развивающих занятий с сотрудниками (Psyrus.ru; Psychojornal.ru, psyh-portret.ru, psilib.ru Zoom, Miro, Google Meet) | 2 |  |  |  |  |
| Практическое занятие 3.1 Конфликтные ситуации, их анализ и возможные варианты разрешения. Выявление причин конфликта с использованием Google- документ |  | *4* |  |  | 4 |
| Практическое занятие 3.2. Оценка, аттестация и развитие персонала организации. Проведение развивающих занятий с использованием программных продуктов (Zoom, Miro, Google Meet) |  | *4* |  | 2 | 6 |
|  | *Экзамен* |  |  |  |  | *36* | *экзамен по билетам*  |
|  | **ИТОГО за весь период** | **13** | **26** |  |  | **69** |  |

## Содержание учебной дисциплины

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание раздела (темы)** |
| **Раздел I** | Введение в психологию управления персоналом |
| Тема 1.1 | Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления персоналом. Связь с другими науками | Сущность понятия управление персоналом. Психологическая составляющая управления персоналом. Управление как развитие ресурсов персонала. Управление интеллектуальным капиталом. Психология управления персоналом в контексте наук о менеджементе. Общее и различие в структуре смежных дисциплин: Основы менеджмента, Организационное поведение/психология, Психология управления.  |
| Тема 1.2 | Основные подходы, школы и концепции управления персоналом | Управление персоналом в различных подходах. Подходы Ф. Тэйлора, А. Файоля, Э. Мэйо, тектология, системный подход. Идеи современных школ менеджмента в отношении управления персоналом. Цифровизация в управлении персоналом. Big data в управлении. Управление на основе анализа больших данныхЦифровые HR продукты в управлении персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor). |
| **Раздел II** | Психологические технологии и методы в управлении персоналом |
| Тема 2.1 | Методы формирования кадрового состава. | Профессиональный стандарт, профессиограмма, психограмма как ориентиры для определения требований к персоналу. Профессионально значимые качества и компетентности персонала. Hahd/ soft – навыки как ориентиры для отбора персонала. Психологические составляющие когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей как условия успешности профессиональной деятельности.Возможности интернет-ресурсов для выделения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников и решения задач по их диагностике (Psyrus.ru; Psychojornal.ru, psyh-portret.ru, Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com )Набор, отбор и выборы как процедуры комплектования кадрами организационных структур. Выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников. Методы и инструменты набора и отбора.Интервью: виды, проведение. Просмотр и анализ фрагментов интервью.Подбор и использование диагностических инструментов на профессиональных сайтах (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com).Организация собеседования с использованием программных продуктов (ZOOM, Google Meet).Сбор и обработка информации о кандидатах с использованием Google- документов, Excel, Statistic) |
| Тема 2.2 | Методы поддержания работоспособности персонала | Проблемы адаптации персонала к рабочему месту, должности, сотрудникам;Мотивация и стимулирование персонала как ресурсы повышения эффективности труда персоналаКадровый резерв как условие карьерного роста и фактор повышения эффективности мотивации труда персонала;Формирование кадрового резерва, планирование карьеры, мотивирование и обучение персонала. |
| Тема 2.3. | Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры | Стили руководства и подчинения как факторы влияния на эффективность кадрового состава. Коллективы и команды как инструмент сплочения персонала организации. Изучение социометрических показателей команд с использованием программных продуктов (SociometryPro) Стратегии и способы формирования коллективов и команд. Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. Организация групповой работы с использованием программных продуктов (Zoom, Miro, Google Meet, Google- документРасчет и визуализация социометрических показателей групповой динамики коллектива (SociometryPro, TABLEAU);Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.);Проблема выбывания персонала из организации: способы и стили ее решения.Проведение развивающих занятий как средство оптимизации кадрового состава. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для разработки программ занятий с сотрудниками по развитию профессионально значимых качеств и компетенций (сервисы поиска информации Google, Mail, Yandex) |
| Раздел III | Стратегии развития персонала |
| Тема 3.1 | Конфликт как инструмент развития в контексте управления персоналом | Конфликты: виды, структура, подходы к разрешению. Межличностные и внутриличностные конфликты как развивающий потенциал личности и организации. Специфика конфликтов в развивающихся организациях.Выявление причин конфликта с использованием Google- документ. Способы управления конфликтами.Конфликтные ситуации, их анализ и возможные варианты разрешения |
| Тема 3.2. | Управление персоналом развивающейся организации | Оценка, аттестация и развитие персонала организации.Инструменты оценки. Использование профессиональных сайтов (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com) и программных продуктов Google- документов, Excel, Statistic для оценки персонала.Обучение персонала: развитие профессионально значимых качеств и компетенций, формирование soft skills. Проектирование занятий.Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для проведения развивающих занятий с сотрудниками (Zoom, Miro, Google Meet)Проведение развивающих занятий с использованием программных продуктов (Zoom, Miro, Google Meet) |

## 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 занятиям, самостоятельным проверочным и контрольным работам, экзамену;

изучение учебных пособий;

изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;

изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;

выполнение индивидуальных заданий;

подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;

создание презентаций по изучаемым темам.

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,

научно-исследовательскую работу студентов (статьи, участие в студенческих научных конференциях и пр.)

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела /темы *дисциплины,* выносимые на самостоятельное изучение** | **Задания для самостоятельной работы** | **Виды и формы контрольных мероприятий** | **Трудоемкость, час** |
| **Раздел I** | ***Введение в психологию управления персоналом*** |
| Тема 1.1 | Место психологии управления в системе наук | Сравнение структуры, предмета и содержания основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Основы менеджмента, Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационное поведениеСравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Психология управления, Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационная психология | Устное обсуждениена практическом занятии | ***2*** |
| Тема 1.2. | Основные подходы, школы и концепции управления персоналом | Общее и различие в подходах Ф. Тэйлора и А. Файоля в рамках школы научного управления. Общее и различие в подходах Ф. Тэйлора (школа научного менеджмента) и Э. Мэйо (школа гуманистического управления).Общее и различие в подходах А. Богданова (тектология) и К.Л. Бертала́нфи (системный подход)Преемственность и отвержение традиций классических школ современными школами бизнеса в отношении управления персоналом.Ознакомление с ресурсами больших данных и определение возможности использования больших данных при принятии решений в управлении персоналом.Анализ цифровых HR продуктов для управления персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor). | Устное обсуждение на практическом занятии | *2* |
| **Раздел II** | ***Психологические технологии и методы в управлении персоналом*** |
| Тема 2.1 | Методы формирования кадрового состава. | Анализ профессиональных стандартов, профессиограмм, выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников (сфера занятости, должность, профессия по выбору студента). Анализ вакансии на сайте hh.ru. Сравнение требований стандарта, профессиограммы и обозначенных требований к кандидату.Подбор диагностического инструментария для использовании при изучении выделенных качеств на профессиональных сайтах (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com). Проведение психологической диагностики 1 кандидата на вакансию с использованием Google- формы Разработка вопросов для проведения собеседования с использованием программных продуктов (ZOOM, Google Meet).Обработка полученных данных с использованием Excel, Statistic.Подготовка заключения.Подготовка презентации по результатам с использованием Microsoft Power Point | Отчет о выполнении группового задания:Подготовка презентации | ***6*** |
| Тема 2.2 | Методы поддержания работоспособности персонала | Факторы поддержания работоспособности.Виды и способы мотивирования персонала. Психологические факторы мотивирования.Кадровый резерв как условие карьерного роста и фактор повышения эффективности мотивации труда персонала | Устное обсуждение на практическом занятии | 4 |
| Тема 2.3. | Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры | Коллективы и команды как инструмент сплочения персонала организацииСтратегии и способы формирования и сплочения командРазработка проектного задания для организации командной работы с использованием Miro. Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.); | Отчет о выполнении индивидуального задания на занятии | 4 |
| **Раздел III** | ***Стратегии развития персонала*** |
| Тема 3.1.  | Конфликт как инструмент развития в контексте управления персоналом | Проблема стресса и фрустрации на рабочем месте;Внутренний конфликт как условие развития конфликта межличностного: подходы и решения;Психология межличностного конфликта: типы и стратегии поведения в конфликте, методы разрешения межличностных конфликтов, использование конфликтных ситуаций для развития;Разработка опросника для выявления причин конфликта с использованием Google- документ | Контроль выполнения заданий в процессе текущей аттестации | 6 |
| Тема 3.2. | Управление персоналом развивающейся организации | Правовые аспекты аттестации в организации;Методы проведения аттестацииСоциально-психологические методы в обучении персонала: развитии профессионально значимых качеств и компетенций, формировании soft skills.Поиск информации (методов развития профессионально значимых качеств и soft skills) с использованием поисковых систем (Google, Yhandex, Mail). | Контроль заданий в процессе промежуточной аттестации | 6 |

## Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

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

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ

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 | 13 | в соответствии с расписанием учебных занятий  |
| практические занятия | 26 |

# РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО *ДИСЦИПЛИНЕ*, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

## Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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)** |
|  |  | ПК-11ИД-ПК-11.1ИД-ПК-11.2ПК-12ИД-ПК-12.2. |
| высокий | *85 – 100* | отлично |  |  | Обучающийсяполностью самостоятельно и с обоснованием-понимает принципы и выделяет источники для определения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников, включая цифровые ресурсы официальные сайты Минтруда и соц.развития, профессиональные стандарты, сайты по поиску работы, например hh.ru,профессиональные порталы Psyrus.ru; Psychojornal.ru- решает комплексные задачи по выявлению психологических составляющих когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей, специфики взаимоотношений в группах и командах, значимых для эффективности деятельности с применением психологических методов и психодиагностических методик с использованием цифровых ресурсов Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com- подбирает методы для проведения диагностики с использованием psyh-portret.ru, PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com и самостоятельно разрабатывает содержание опросов с использованием googleе -формы - обрабатывает данные с использованием Excel, Statistic-представляет данные с использованием продуктов Google- документ, Power Point,-Проектирует и обосновывает содержание, стандартные процедуры для занятий, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов, ведения переговоров, осуществляет поиск информации посредством электронных ресурсов, профессиональных сайтов psyh-portret.ru, Psyrus.ru; Psychojornal.ru, использует программные продукты для организации групповой работы (Zoom, Google Meet, Mirro, Google- документ, Power Point) |
| повышенный | *65 – 84* | хорошо/зачтено (хорошо)/зачтено |  |  | Обучающийся Самостоятельно выделяет источники для определения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников, включая цифровые ресурсы официальные сайты Минтруда и соц.развития, профессиональные стандарты, сайты по поиску работы, например hh.ru,профессиональные порталы Psyrus.ru; Psychojornal.ru- решает стандартные задачи по выявлению психологических составляющих когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей, специфики взаимоотношений в группах и командах, значимых для эффективности деятельности с применением психологических методов и психодиагностических методик с использованием базовых цифровых ресурсов Psytests.org; Testometrika.com; - подбирает стандартные и модифицирует существующие методы для проведения диагностики с использованием psyh-portret.ru, PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com - обрабатывает основные данные с использованием Excel, Statistic-представляет данные с использованием продуктов Google- документ, Power Point,- осуществляет поиск информации посредством электронных ресурсов, профессиональных сайтов psyh-portret.ru, Psyrus.ru для проектирования развивающих занятий с сотрудниками, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов, ведения переговоров, -Предлагает методы и варианты организации групповой работы в том числе с использованием программных продуктов для организации групповой работы (Zoom, Google Meet, Miro, Google- документ, Power Point) |
| базовый | *41 – 64* | удовлетворительно/зачтено (удовлетворительно)/зачтено |  |  | Обучающийся - Демонстрирует знание отдельных источников для определения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников, включая цифровые ресурсы официальные сайты Минтруда и соц.развития, профессиональные стандарты, сайты по поиску работы, например hh.ru,профессиональные порталы Psyrus.ru; Psychojornal.ru- способен подобрать методики по выявлению заданных психологических составляющих когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей, специфики взаимоотношений в группах и командах, значимых для эффективности деятельности с применением психологических методов и психодиагностических методик с использованием базовых цифровых ресурсов Psytests.org; Testometrika.com; - способен применить готовые методики диагностики с использованием psyh-portret.ru, PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com - обрабатывает основные данные с использованием Excel, Statistic-представляет данные с использованием продуктов Google- документ, Power Point,- осуществляет поиск информации посредством электронных ресурсов, профессиональных сайтов psyh-portret.ru, Psyrus.ru для проектирования развивающих занятий с сотрудниками, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов, ведения переговоров, -Участвует в групповой работе в том числе с использованием программных продуктов для организации групповой работы (Zoom, Google Meet, Miro, Google- документ, Power Point) |
| низкий | *0 – 40* | неудовлетворительно/не зачтено | Обучающийся: демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;* 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 к использованию цифровых источников информации для выделения профессионально значимые и востребованные на рынке труда качеств и компетенций сотрудников, для проведения диагностики, представления ее результатов
* не владеет принципами построения развивающих занятий с сотрудниками;
* ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.
 |

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

* + - 1. При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по *дисциплине* Психология управления персоналом проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине*,* указанных в разделе 2 настоящей программы.

## Формы текущего контроля успеваемости по дисциплине, примеры типовых заданий:

| **Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций** | **Формы текущего контроля** | * + - 1. **Примеры типовых заданий**
 |
| --- | --- | --- |
| *ПК-11**ИД-ПК-11.1**ИД-ПК-11.2* | устный опрос  | Источники информации для составления требований к кандидатам (профессионально важные качества и компетенции сотрудников, востребованные на рынке труда). Цифровые источники информации (сайты, базы данных, поисковые системы), перечень и характеристикаНабор персонала в организацию: процедура и проблемы.Методы и инструменты набора и отбора.Цифровые ресурсы с диагностическими инструментами (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com): характеристика, возможности и ограничения в использовании.Принципы проведения собеседований.Организация собеседования с использованием программных продуктов (ZOOM, Google Meet): возможности, правила, ограничения.Сбор и обработка информации о кандидатах с использованием Google- документов, Excel, Statistic)Профессиональный отбор, как метод комплектования кадрового состава организации.Подбор, как специфическая процедура оптимизации кадрового состава организации.Включение в резерв как метод повышения эффективности труда персонала |
| *ПК-11**ИД-ПК-11.1**ИД-ПК-11.2* | индивидуальные задания | 1.Анализ цифровых HR продуктов для управления персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor).2. Разработка опросника для выявления причин возможных конфликтов с использованием Google- документ.3. Прохождение психодиагностической методики на диагностику профессионально важного качества (тенденции к риску, ЛАП и т.п.) на ресурсе Psytests.org. Составление заключения, рекомендации по профессионально личностному развитию  |
|  | Групповое задание | Анализ вакансии на сайте hh.ru. Сравнение требований стандарта, профессиограммы и обозначенных требований к кандидату.Подбор диагностического инструментария для использования при изучении выделенных качеств на профессиональных сайтах (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com). Проведение психологической диагностики 1 кандидата на вакансию с использованием Google- формы Разработка вопросов для проведения собеседования (интервью) с использованием программных продуктов (ZOOM, Google Meet).Обработка полученных данных с использованием Excel, Statistic.Подготовка заключения.Подготовка презентации по результатам с использованием Microsoft Power Point |
| *ПК-12**ИД-ПК-12.1* | Устный опрос | Сопоставительный анализ традиционного и интегрированного обучения персоналаМетоды сплочения команды.Цифровые инструменты для организации командной работы: характеристика, возможности использования, ограничения |
| Тестовые задания | 1. ПО Project Expert применяется для расчетов …а. Моделей действия факторов неопределенности в ситуации принятия решения.б. Уровня конфликтности работника.в. Финансовых показателей при планировании бизнес-проекта2. При необходимости проведения онлайн-опроса сотрудников трудового коллектива, применяют такое ПО, кака. Mentimeter, б. Miro. в. Tableau3. Какие программные продукты позволяют контролировать расход времени и осуществлять планирование деятельности: а. MS Excel. б. Wrike. в. 1С-Предприятие 4. При проведении на портале Psytests.org, психологического тестирования сотрудника организации методикой EPI Г.Айзенка были определены свойства: активный, импульсивный, агрессивный, изменчивый. Это черты -а. Холерика. б. Флегматика.в. Сангвиника. г. Меланхолика.Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:A. ЛиберальныйB. ДемократическийC. КоллегиальныйD. АвторитарныйЧто является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:A. ПодвижностьB. ПотребностьC. МотивD. НаправленностьПоложение, которое занимает человек в социальной группе, называется:A. Социальная рольB. Социальный статусC. Социальная перцепцияD. Индивидуальный стильСтратегией поведения в конфликтных ситуациях не является:A. СотрудничествоB. КомпромиссC. ПриспособлениеD. Деформация |
| Групповое задание | Разработка проектного задания для организации командной работы с использованием Miro. Организация командной работы по решению проблемы с использованием социально-психологического метода (метода мозгового штурма, метода кейса, проблемного метода и т.п.)  |
| Индивидуальные задания | Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.);Разработка проекта занятия с сотрудниками по развитию профессионально важных качеств или компетенций (качества или компетенции по выбору студента).Демонстрация возможностей его проведения с использованием цифрового инструмента или ресурса (Miro или Zoom) |

## Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** |
| --- | --- | --- |
| **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Устный опрос | 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 (вопросы), 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 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. |  | *3* |
| Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, 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. |  | *2* |
| Индивидуальные задания | Студент демонстрирует полное понимание проблемы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание глубокое и всестороннее. Работа целостна, использован творческий подход. Самостоятельно осуществляет подбор цифровых инструментов для выполнения задания и представления результатов |  | *5* |
| Студент демонстрирует значительное понимание проблемы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками решения практических задач. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. В основном, работа ясная и целостная.Обоснованно использует разнообразные рекомендованные преподавателем цифровые инструменты для выполнения задания и представления результатов. |  | *4* |
| Студент демонстрирует частичное понимание проблемы, имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Частично присутствует интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и/или незакончена. Использует отдельные из рекомендованных цифровые инструменты для выполнения задания и представления результатов  |  | *3* |
| Студент демонстрирует непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат. |  | *2* |
| Не представлено задание |  |
| *Групповые задания* | Каждый член группы демонстрирует полное понимание проблемы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий. Роли распределены. Каждый член группы имеет свой участок ответственности при выполнении задания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание глубокое и всестороннее. Работа целостна, использован творческий подход. При защите проявляют групповую ответственность. Умело используют цифровые инструменты при представлении результатов задания |  | *5* |
| Спикер группы демонстрирует значительное понимание проблемы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, группа демонстрирует необходимые навыки решения поставленных задач. Вклад каждого члена группы в выполнение задания ясно обозначен. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. В основном, работа ясная и целостная. При затруднениях группа поддерживает спикера. Результаты выполнения задания демонстрируют с использованием цифровых инструментов |  | *4* |
| Отдельные члены группы демонстрируют частичное понимание проблемы, имеют знания только основного материала, но не усвоили его деталей. Роли в группе четко не определены. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Частично присутствует интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и/или незакончена. Использование цифровых инструментов для групповой работы при выполнении задания и при представлении результатов задания демонстрируют с помощью преподавателя или других членов группы. |  | *3* |
| Студенты демонстрируют непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат. |  | *2* |
| *Тестовые задания* | За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы. Используемая шкала оценивания - номинальнаяНоминальная 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. Максимальный балл за тест 20. |  | *5**4* | 85% - 100% |
|  | *4* | 65% - 84% |
|  | *3* | 41% - 64% |
|  | *2* | 40% и менее 40% |

## Промежуточная аттестация успеваемости по дисциплине:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций** | **Форма промежуточной аттестации** | **Типовые контрольные задания и иные материалы****для проведения промежуточной аттестации:** |
|  | *7 семестр* |
| *ПК-11**ИД-ПК-11.1**ИД-ПК-11.2**ПК-12**ИД-ПК-12.1* | Экзамен: в устной форме по билетам | Билет 1 Вопрос 1. Подбор, как специфическая процедура оптимизации кадрового состава организации.Вопрос 2 Методы диагностики когнитивной сферы и их использование при наборе персонала.Задание. Предложить и охарактеризовать метод развития творчества в группе. Предложить цифровой продукт или ресурс для его использованияБилет 2Вопрос 1. Источники и ресурсы информации о профессионально важных и востребованных на рынке труда качествах и компетенциях.Вопрос 2. Методы диагностики волевой сферы и их использование при оптимизации работы персоналаЗадание. Предложить и охарактеризовать метод сплочения команды. Предложить цифровой продукт или ресурс для его использованияБилет 3Вопрос 1. Способы комплектования и сплочения команды.Вопрос 2 Методы диагностики креативности и их использования в профессионально личностном развитии сотрудников Задание. Предложить и охарактеризовать метод и цифровой ресурс анализа данных о профессионально важных качествах кандидата на позицию |

## Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивания** |
| --- | --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| экзаменв устной /письменной форме по билетам | Обучающийся:* 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.

Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. |  | 5 |
| Обучающийся:* показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
* недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
* недостаточно логично построено изложение вопроса;
* успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой,
* демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. |  | 4 |
| Обучающийся:* показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;
* не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;
* справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.

Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. |  | 3 |
| Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. |  | 2 |

## 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:  |  |  |
|  - опрос (темы 1.1.-1.2). |  | *2 – 5* |
| - - индивидуальные задания по разделу 1 |  | *2 – 5*  |
|  - опрос (темы 2.1.-2.3.) |  | *2 – 5*  |
| индивидуальные задания (темы 2.1.-2.3) |  | *2 – 5*  |
|  - групповое задание темы 2.2.-2.3 |  | *2 – 5*  |
| - опрос темы 3.1.-3.2. |  | *2-5* |
| - индивидуальное задание по разделу 3 |  | *2-5* |
| -тест |  | *2-5* |
| Промежуточная аттестация *(экзамен)* |  | *отлично**хорошо**удовлетворительно**неудовлетворительно* |
| **Итого за семестр***экзамен*  |  |

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

* + - 1. Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:
		- проблемная лекция;
		- проектная деятельность (выполнение индивидуальных и групповых заданий);
		- поиск и обработка информации с использованием цифровых ресурсов, поисковых систем, сети Интернет;
		- просмотр учебных фильмов с их последующим анализом;
		- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
		- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
		- технологии с использованием игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр;

# ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

* + - 1. Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

* + - 1. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидовиспользуются 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.
			2. При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.
			3. Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:
			4. Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.
			5. 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.).
			6. 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.
			7. 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.

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| **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, Малая Калужская, д.1******Малый Калужский переулок, дом 2, строение 4*** |
| аудитории для проведения занятий лекционного типа  | 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 | 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»
 |

* + - 1. Материально-техническое обеспечение дисциплины 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 | 640х480, 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.

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ 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 | Дуракова, И. Б. | Управление персоналом  | учебник | Москва : ИНФРА-М | 2019 | <https://znanium.com/catalog/product/1027420> |  |
| 2 | Захарова, Л. Н. | Психология управления, -  | учебное пособие | Москва: Логос | 2020. | <https://znanium.com/catalog/product/1213703> |  |
| 3 | Чуланова О.Л. | Технологии кадрового менеджемента | учебное пособие | М. : ИНФРА-М, | 2021 | <https://znanium.com/read?id=375611> |  |
| 10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания  |
| 1 | Кибанов, А. Я | Управление персоналом.  | учебник | Москва : РИОР | 2020 | <https://znanium.com/catalog/product/1047094> |  |
| 2 | [Берджесс Эндрю](https://znanium.com/catalog/authors/books?ref=556592e7-373f-11e4-b05e-00237dd2fde2) | Искусственный интеллект для Вашего бизнеса | Практическое пособие | М: Интеллектуальная литература | 2021 | <https://znanium.com/read?id=387328> |  |
| 3 | Сакеет Тим | Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников | Практическое пособие  | Альпина Паблишер | 2021 | <https://znanium.com/catalog/document?id=387315> |  |
| 4 | Граничин, О. Н. | Информационные технологии в управлении : / О. Н. Граничин, В. И. Кияев.  | Учебное пособие | Москва, Саратов : Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа,  | 2020 | https://[www.iprbookshop.ru/89437.htm](http://www.iprbookshop.ru/89437.htm) | *-* |
| 5 | Ларионова И.А. | Статистический анализ данных с помощью пакета STATISTICA  | Учебник | Москва, ИД МИСиС,. | 2002 | <https://www.znanium.com/catalog/product/1281180.html> | - |
| 6 | Чикер В.А. | Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг | учебное пособие | СПб:СПбГУ | 2017 | <http://znanium.com/bookread2.php?book=999828> |  |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) |
| 1 | Калинина Н.В. | Методические указания для самостоятельной работы студентов | Методические указания | Утверждены на заседании кафедры психологии | 2018 | ЭОИС |  |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

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

| **№ пп** | **Наименование, адрес веб-сайта** |
| --- | --- |
|  | ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.com/> |
|  | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»<http://znanium.com/>  |
|  | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> |
|  | Профессиональные ресурсыИнститут психологии РАН: <http://ipras.ru/>Кабинет психологических портретов: <http://www.psyh-portret.ru/>Конструктор тестов https://onlinetestpad.comПортал психологического онлайн-тестирования <http://psytests.org>Портал Академической психологии: <http://www.portal-psychology.ru/>Практическая психология: <http://psynet.narod.ru/>Практический психолог: <http://www.psilib.ru>Психологическое тестирование он-лайн <https://testometrika.com>Российское психологическое общество (РПО): <http://psyrus.ru/>Энциклопедия психодиагностики <https://psylab.info/> |
|  | Карта цифровых решений и продуктов управления персоналом<https://ict.moscow/research/hr-tech-ict-moscow/> |
|  | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/> |

## Перечень лицензионного программного обеспечения

| **№ пп** | **Наименование лицензионного программного обеспечения** | **Реквизиты подтверждающего документа** |
| --- | --- | --- |
|  | Windows 10 Pro, MS Office 2019  | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | CorelDRAW Graphics Suite 2018  | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.)  | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | • Microsoft® Windows® XP Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN No Level, артикул Е85-00638; • Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level, • Операционная система Linux. (свободно распространяемое программное обеспечение под Linux).• Google Chrome  | № лицензия 18582213 от 30.12.2004 (бессрочная корпоративная академическая лицензия). артикул 79Р-00039; лицензия №43021137 от 15.11.2007 (бессрочная корпоративная академическая лицензия). (свободно распространяемое); |
|  | IBM SPSS Statistics http://www.predictivesolutions.ru/software/statistics.htm |  |
|  | Statistica — программный пакет для статистического анализа http://statsoft.ru/ |  |
|  | Mentimeter https://www.mentimeter.com/ | Свободный доступ |
|  | Miro https://miro.com/ | Свободный доступ |
|  | Trello https://trello.com | Свободный доступ |

### ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений** **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания** **кафедры** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |