

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.09.2023 17:49:44
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9a8b3473

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

| | | |
|---|-------------|-----------------------------------|
| Уровень образования | бакалавриат | |
| Направления подготовки | 42.03.01 | Реклама и связи с общественностью |
| | 42.03.02 | Журналистика |
| | 42.03.04 | Телевидение |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма обучения | очная | |

Рабочая программа учебной дисциплины Психология управления основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 7 от 28.02.2023 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Доцент И.В. Калинин

Заведующий кафедрой: Н.В. Калинина

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Психология управления» изучается в 5 семестре.
Курсовая работа – не предусмотрена

1.1. Форма промежуточной аттестации:

зачет

1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Психология управления относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и является дисциплиной майнора «Психология труда и управления человеческими ресурсами»

2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целью изучения дисциплины Психология управления является

- формирование представлений о подходах и концепциях управления в организациях, методах стимулирования и развития персонала, стратегиях управления в условиях развития организации, цифровых инструментах в управлении в эпоху цифровизации;
- развитие у обучающихся мотивации к самореализации в профессиональной деятельности, гибких коммуникативных умений, расширение возможностей для профессионально-личностного развития;

- формирование у обучающихся дополнительных профессиональных компетенций, установленных образовательной программой по данной дисциплине;

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

2.1. 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 |
|---|--|---|
| ДПК Способен к эффективной организации труда в процессе производственной и управленческой деятельности | ИД-ДПК 1 Учитывает психологические закономерности управления карьерой, подбора ближайшего окружения и взаимодействия в управленческой команде | – Выделяет профессионально значимые качества и компетенции специалистов, востребованные на рынке труда и использует методы их выявления – Выявляет психологические закономерности подбора ближайшего окружения, взаимодействия в управленческой команде, факторы развития карьеры |
| | ИД-ДПК 2 Подбирает и использует методы управления человеческими ресурсами при планировании и реализации профессиональной деятельности | – Выделяет методы поддержания работоспособности и профессионально-личностного развития – Анализирует конфликт как инструмент развития – Использует теоретические знания по психологии управления для реализации собственной профессиональной деятельности, планирования и реализации карьеры. |

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

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

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

| 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 |
| 5 семестр | зачет | 108 | 17 | 34 | | | | 57 | |
| Всего: | | 108 | 17 | 34 | | | | 57 | |

3.2. Структура учебной дисциплины 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 | | |
| ДПК: ИД-ДПК-1 ИД-ДПК-2 | Раздел I. Введение в психологию управления | х | х | х | х | | устный опрос, индивидуальные задания, групповое задание, тестовые задания |
| | Тема 1.1 Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками | 2 | | | | | |
| | Тема 1.2 Основные подходы, школы и концепции управления. Цифровизация в управлении | 2 | | | | | |
| | Практическое занятие № 1.1 Интеграция знаний в области психологии управления | | 4 | | | 8 | |
| | Практическое занятие № 1.2 Идеи современных школ менеджмента в психологии управления. Цифровые HR продукты в управлении. | | 4 | | | 8 | |
| | Раздел 2 Психологические технологии и методы в управлении | | | | | | |
| | Тема 2.1. Методы выявления профессионально значимых качеств личности. | 2 | | | | | |
| | Тема 2.2. Методы поддержания работоспособности | 2 | | | | | |
| | Тема 2.3. Методы профессионально личностного развития. | 4 | | | | | |
| | Практическое занятие 2.1. Выделение профессионально значимых качеств и компетенций. Методы и инструменты. | | 6 | | | 8 | |
| | Практическое занятие 2.2. Планирование карьеры, мотивирование и обучение в управлении. | | 6 | | | 8 | |

| 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 | | |
| | Практическое занятие 2.3. Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. | | 6 | | | 8 | |
| | Раздел 3. Стратегии развития в управлении | | | | | | Устный опрос Индивидуальные задания |
| | Тема 3.1 Конфликт как инструмент развития в управлении | 2 | | | | | |
| | Тема 3.2. Управление персоналом развивающейся организации. | 3 | | | | | |
| | Практическое занятие 3.1 Конфликтные ситуации, их анализ и возможные варианты разрешения. Выявление причин конфликта | | 4 | | | 9 | |
| | Практическое занятие 3.2. Оценка, аттестация и развитие персонала организации. | | 4 | | | 8 | |
| | <i>Зачет</i> | | | | | | <i>зачет</i> |
| | ИТОГО за весь период | 17 | 34 | | | 57 | |

3.3. Содержание учебной дисциплины

| № пп | Наименование раздела и темы дисциплины | Содержание раздела (темы) |
|------------------|---|---|
| Раздел I | Введение в психологию управления | |
| Тема 1.1 | Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками | <p>Сущность понятия управление. Психологическая составляющая управления. Управление как развитие ресурсов личности. Управление интеллектуальным капиталом.</p> <p>Психология управления в контексте наук о менеджменте. Общее и различие в структуре смежных дисциплин: Основы менеджмента, Организационное поведение/психология, Психология управления.</p> |
| Тема 1.2 | Основные подходы, школы и концепции управления Цифровизация в управлении | <p>Управление персоналом в различных подходах. Подходы Ф. Тэйлора, А. Файоля, Э. Мэйно, тектология, системный подход.</p> <p>Идеи современных школ менеджмента в отношении управления персоналом. Цифровизация в управлении персоналом. Big data в управлении. Управление на основе анализа больших данных</p> <p>Цифровые HR продукты в управлении персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor).</p> |
| Раздел II | Психологические технологии и методы в управлении | |
| Тема 2.1 | Методы выявления профессионально значимых качеств личности. | <p>Профессиональный стандарт, профессиограмма, психограмма как ориентиры для определения требований к личности в профессии. Профессионально значимые качества и компетентности персонала. Hard/ soft – навыки как ориентиры. Психологические составляющие когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей как условия успешности профессиональной деятельности.</p> <p>Возможности интернет-ресурсов для выделения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников и решения задач по их диагностике (Psyru.ru; Psychojournal.ru, psych-portret.ru, Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com)</p> <p>Выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников</p> <p>Интервью: виды, проведение. Просмотр и анализ фрагментов интервью.</p> <p>Подбор и использование диагностических инструментов на профессиональных сайтах (PSY.lab).</p> |
| Тема 2.2 | Методы поддержания работоспособности персонала | <p>Проблемы адаптации личности в организации;</p> <p>Мотивация и стимулирование как ресурсы повышения эффективности труда</p> <p>Условия и факторы карьерного роста, факторы повышения эффективности мотивации труда;</p> <p>Планирование карьеры.</p> |
| Тема 2.3. | Методы профессионально личностного развития. | <p>Коллективы и команды как инструмент сплочения персонала организации. Изучение социометрических показателей команд с использованием программных продуктов (SociometryPro) Стратегии и способы формирования коллективов и команд.</p> |

| | | |
|------------|--|---|
| | | Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. Организация групповой работы с использованием программных продуктов Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели Проведение развивающих занятий как средство оптимизации. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для развития профессионально значимых качеств и компетенций |
| Раздел III | Стратегии развития в управлении | |
| Тема 3.1 | Конфликт как инструмент развития в управлении | Конфликты: виды, структура, подходы к разрешению. Межличностные и внутриличностные конфликты как развивающий потенциал личности и организации. Специфика конфликтов в развивающихся организациях. Выявление причин конфликта. Способы управления конфликтами. Конфликт как инструмент развития Конфликтные ситуации, их анализ и возможные варианты разрешения |
| Тема 3.2. | Управление персоналом развивающейся организации. | Развитие профессионально значимых качеств и компетенций, формирование soft skills. Оценка, аттестация и развитие персонала организации. Инструменты оценки. |

3.4. 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 | <i>Введение в психологию управления</i> | | | |
| Тема 1.1 | Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками | Сравнение структуры, предмета и содержания основных учебников по дисциплинам: Психология управления, Управление персоналом и Основы менеджмента, Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационное поведение Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Психология управления, Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационная психология | Устное обсуждение на практическом занятии | 8 |
| Тема 1.2. | Основные подходы, школы и концепции управления Цифровизация в управлении | 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. Берталáнфи (системный подход) Преимущество и отвержение традиций классических школ современными школами бизнеса в отношении управления персоналом. Ознакомление с ресурсами больших данных и определение возможности использования | Устное обсуждение на практическом занятии | 8 |

| | | | | |
|-------------------|--|--|--|---|
| | | <p>больших данных при принятии решений в управлении персоналом.</p> <p>Анализ цифровых HR продуктов для управления персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor).</p> | | |
| Раздел II | <i>Психологические технологии и методы в управлении</i> | | | |
| Тема 2.1 | Методы выявления профессионально значимых качеств личности. | <p>Анализ профессиональных стандартов, профессиограмм, выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников (сфера занятости, должность, профессия по выбору студента). Сравнение требований стандарта, профессиограммы</p> <p>Подбор диагностического инструментария для использования при изучении выделенных качеств на профессиональных сайтах (PSY.lab Psyttests.org;</p> | Отчет о выполнении группового задания: Подготовка презентации | 8 |
| Тема 2.2 | Методы поддержания работоспособности персонала | <p>Факторы поддержания работоспособности.</p> <p>Виды и способы мотивирования сотрудников. Психологические факторы мотивирования.</p> <p>Кадровый резерв как условие карьерного роста и фактор повышения эффективности мотивации труда персонала.</p> <p>Составление плана карьерного развития</p> | Устное обсуждение на практическом занятии | 8 |
| Тема 2.3. | Методы профессионально личностного развития. | <p>Коллективы и команды как инструмент развития.</p> <p>Стратегии и способы формирования и сплочения команд</p> <p>Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.);</p> | Отчет о выполнении индивидуального задания на занятии | 8 |
| Раздел III | <i>Стратегии развития в управлении</i> | | | |
| Тема 3.1. | Конфликт как инструмент развития в управлении | <p>Проблема стресса и фрустрации на рабочем месте;</p> <p>Внутренний конфликт как условие развития конфликта межличностного: подходы и решения;</p> <p>Психология межличностного конфликта: типы и стратегии поведения в конфликте, методы разрешения межличностных</p> | Контроль выполнения заданий в процессе текущей аттестации | 9 |

| | | | | |
|-----------|--|---|--|---|
| | | конфликтов, использование конфликтных ситуаций для развития; Разработка опросника для выявления причин конфликта | | |
| Тема 3.2. | Управление персоналом развивающейся организации. | Социально-психологические методы в развитии профессионально значимых качеств и компетенций, формировании soft skills. | Контроль заданий в процессе промежуточной аттестации | 8 |

3.5. 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 | 17 | в соответствии с расписанием учебных занятий |
| | практические занятия | 34 | |

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

4.1. 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) |
| | | | | | ДПК ИД-ДПК 1 ИД-ДПК-2 |
| высокий | 85 – 100 | отлично | | – | <p>Обучающийся полностью самостоятельно и с обоснованием</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Выделяет профессионально значимые качества и компетенции специалистов, востребованные на рынке труда и использует методы их выявления <input type="checkbox"/> Выявляет психологические закономерности подбора ближайшего окружения, взаимодействия в управленческой команде, факторы развития карьеры <input type="checkbox"/> Выделяет методы поддержания работоспособности и профессионально-личностного развития <input type="checkbox"/> Анализирует конфликт как инструмент развития <input type="checkbox"/> Использует теоретические знания по психологии управления для реализации собственной |

| | | | | | |
|------------|---------|--|---|---|--|
| | | | | | <p>профессиональной деятельности, планирования и реализации карьеры.</p> <p>-</p> |
| повышенный | 65 – 84 | хорошо/ зачтено (хорошо)/ зачтено | – | – | <p>Обучающийся</p> <p>Самостоятельно</p> <p><input type="checkbox"/> Выделяет профессионально значимые качества и компетенции специалистов, востребованные на рынке труда и использует методы их выявления</p> <p><input type="checkbox"/> Выявляет основные психологические закономерности подбора ближайшего окружения, взаимодействия в управленческой команде, факторы развития карьеры</p> <p><input type="checkbox"/> Выделяет основные методы поддержания работоспособности и профессионально-личностного развития</p> <p><input type="checkbox"/> Анализирует конфликт</p> <p><input type="checkbox"/> Использует теоретические знания по психологии управления для планирования и реализации карьеры.</p> |
| базовый | 41 – 64 | удовлетворительно/ зачтено (удовлетворительно)/ зачтено | – | – | <p>Обучающийся</p> <p>- Демонстрирует знание отдельных профессионально значимых качества и компетенции специалистов, востребованные на рынке труда и использует методы их выявления</p> <p><input type="checkbox"/> называет отдельные психологические закономерности подбора ближайшего окружения, взаимодействия в управленческой команде, факторы развития карьеры</p> |

| | | | | |
|--------|--------|------------------------------------|--|--|
| | | | | <input type="checkbox"/> Выделяет отдельные методы поддержания работоспособности и профессионально-личностного развития <input type="checkbox"/> Использует теоретические знания по психологии управления для планирования карьеры. |
| низкий | 0 – 40 | неудовлетворительно/ не зачтено | <p>Обучающийся: демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материала, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;</p> <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 к использованию источников информации для выделения профессионально значимые и востребованные на рынке труда качеств и компетенций сотрудников, – не владеет принципами планирования личной карьеры и профессионально-личностного развития; – ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала. | |

5. 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 дисциплине Психология управления проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

5.1. Формы текущего контроля успеваемости по дисциплине, примеры типовых заданий:

| Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций | Формы текущего контроля | Примеры типовых заданий |
|--|-------------------------|--|
| ДПК ДПК-1. ДПК-2 | устный опрос | Источники информации для выявления профессионально важных качеств и компетенций сотрудников, востребованные на рынке труда. Цифровые источники информации (сайты, базы данных, поисковые системы), перечень и характеристика |

| Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций | Формы текущего контроля | Примеры типовых заданий |
|--|-------------------------|---|
| | | <p>Профессионально значимые личностные качества сотрудника. Методы и инструменты диагностики профессионально-значимых качеств сотрудников. Цифровые ресурсы с диагностическими инструментами: характеристика, возможности и ограничения в использовании. Включение в резерв как метод повышения эффективности труда персонала</p> |
| ДПК ДПК-1. ДПК-2 | индивидуальные задания | <p>Разработка опросника для выявления причин возможных конфликтов Прохождение психодиагностической методики на диагностику профессионально важного качества (тенденции к риску, ЛАП и т.п.) на ресурсе Psytests.org. Рекомендации по профессионально личностному развитию</p> |
| | Групповое задание | <p>Анализ вакансии на сайте hh.ru. Сравнение требований стандарта, профессиограммы и обозначенных требований к кандидату. Участие в психологической диагностике Разработка вопросов для проведения собеседования (интервью).</p> |
| ДПК ДПК-1. ДПК-2 | Устный опрос | <p>Сопоставительный анализ традиционного и интегрированного обучения персонала Методы просвещения в профессионально-личностном развитии Методы сплочения команды. Цифровые инструменты для организации командной работы: характеристика, возможности использования, ограничения</p> |
| | Тестовые задания | <p>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-проекта 2. При необходимости проведения онлайн-опроса сотрудников трудового коллектива, применяют такое ПО, как а. Mentimeter, б. Miro. в. Tableau 3. Какие программные продукты позволяют контролировать расход времени и осуществлять планирование деятельности: а. MS Excel. б. Wrike. в. 1С-Предприятие</p> |

| Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций | Формы текущего контроля | Примеры типовых заданий |
|--|-------------------------|--|
| | | <p>4. При проведении на портале Psyttests.org, психологического тестирования сотрудника организации методикой ЕРІ Г.Айзенка были определены свойства: активный, импульсивный, агрессивный, изменчивый. Это черты -</p> <p>а. Холерика. б. Флегматика. в. Сангвиника. г. Меланхолика.</p> <p>Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:</p> <p>А. Либеральный В. Демократический С. Коллегиальный D. Авторитарный</p> <p>Что является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:</p> <p>А. Подвижность В. Потребность С. Мотив D. Направленность</p> <p>Положение, которое занимает человек в социальной группе, называется:</p> <p>А. Социальная роль В. Социальный статус С. Социальная перцепция D. Индивидуальный стиль</p> <p>Стратегией поведения в конфликтных ситуациях не является:</p> <p>А. Сотрудничество В. Компромисс С. Приспособление D. Деформация</p> |
| | Групповое задание | Разработка проектного задания для организации командной работы. |

| Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций | Формы текущего контроля | Примеры типовых заданий |
|--|-------------------------|---|
| | | <p>Организация командной работы по решению проблемы с использованием социально-психологического метода (метода мозгового штурма, метода кейса, проблемного метода и т.п.)</p> |
| | Индивидуальные задания | <p>Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.); Разработка плана личного профессионально-личностного развития Разработка этапов построения карьеры.</p> |

5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|--|---|----------------------|----------------------|
| | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| Устный опрос | <p>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</p> | | 5 |
| | <p>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.</p> | | 4 |

| Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|--|---|----------------------|----------------------|
| | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| | 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, | | 3 |

| Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|--|---|----------------------|----------------------|
| | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| | 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 | | |
| | Студент демонстрирует непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат. | | 2 |
| | Не представлено задание | | |
| <i>Групповые задания</i> | 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 |

| Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|--|--|----------------------|----------------------------|
| | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| | Студенты демонстрируют непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат. | | 2 |
| <i>Тестовые задания</i> | За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются 1 балл. Используемая шкала оценивания - номинальная 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. Максимальный балл за тест 20. | | 5 4 85% - 100% |
| | | | 4 65% - 84% |
| | | | 3 41% - 64% |
| | | | 2 40% и менее 40% |

5.3. 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: |
|--|---|---|
| | <i>5 семестр</i> | |
| ДПК ИД-ДПК-1.1 ИД-ДПК-1.2 | Зачет по вопросам и практическим заданиям | <p>Вопрос Методы диагностики когнитивной сферы и их использование.</p> <p>Задание. Предложить и охарактеризовать метод развития творчества в группе. Предложить цифровой продукт или ресурс для его использования</p> <p>Вопрос. Источники и ресурсы информации о профессионально важных и востребованных на рынке труда качествах и компетенциях.</p> <p>Задание. Предложить и охарактеризовать метод сплочения команды.</p> <p>Вопрос. Способы комплектования и сплочения команды.</p> <p>Задание. Предложить и охарактеризовать метод разрешения конфликта</p> |

5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

| Форма промежуточной аттестации | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|--|--|----------------------|----------------------|
| Наименование оценочного средства | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| зачет в устной /письменной форме по вопросам и заданиям | <p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует знания, отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный ответ, как на основные вопросы, 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; – свободно выполняет практические задания, предусмотренные программой, демонстрирует работу с основной и дополнительной литературой. <p>Ответ не содержит фактических ошибок, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p> | | зачтено |
| | <p>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.</p> | | Не зачтено |

5.5. 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: | | |
| - 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 <i>зачет</i> | | <i>Зачтено</i> <i>Не зачтено</i> |
| Итого за семестр <i>зачет</i> | | |

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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;

7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

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

8. 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.

9. 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. |
|--|--|
| <i>119071, г. Москва, Малая Калужская, д.1 Малый Калужский переулок, дом 2, строение 4</i> | |
| 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» |

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 | 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.

10. 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 менеджмента | 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 | Искусственный интеллект для Вашего бизнеса | Практическое пособие | М: Интеллектуальная литература | 2021 | https://znanium.com/read?id=387328 | |
| 3 | Сакеев 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. Киев. | Учебное пособие | Москва, Саратов : Интернет-Университет | 2020 | https://www.iprbookshop.ru/89437.htm | - |

| | | | | | | | |
|---|----------------|--|-----------------|---|------|---|---|
| | | | | Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, | | | |
| 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 | |

11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

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

| № пп | Наименование, адрес веб-сайта |
|------|--|
| 1. | ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.com/ |
| 2. | «Znaniy.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znaniy.com/ |
| 3. | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znaniy.com» http://znaniy.com/ |
| 4. | Профессиональные ресурсы Институт психологии РАН: http://ipras.ru/ Кабинет психологических портретов: http://www.psyh-portret.ru/ Конструктор тестов https://onlinetestpad.com Портал психологического онлайн-тестирования http://psyttests.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/ |
| 5. | Карта цифровых решений и продуктов управления персоналом https://ict.moscow/research/hr-tech-ict-moscow/ |
| 6. | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: http://window.edu.ru/ |

11.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

| № пп | Наименование лицензионного программного обеспечения | Реквизиты подтверждающего документа |
|------|---|---|
| 1. | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 2. | CorelDRAW Graphics Suite 2018 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 3. | 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 |
| 4. | <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft® Windows® XP Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN No Level, артикул E85-00638; • 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 79P-00039; лицензия №43021137 от 15.11.2007 (бессрочная корпоративная академическая лицензия). (свободно распространяемое); |

| № пп | Наименование лицензионного программного обеспечения | Реквизиты подтверждающего документа |
|------|--|-------------------------------------|
| 5. | IBM SPSS Statistics http://www.predictivesolutions.ru/software/statistics.htm | |
| 6. | 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 |
|-------------|-----------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |