

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2023 14:54:44
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 | <ul style="list-style-type: none"> – 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 – 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. |
| | ИД-ДПК 2 Подбирает и использует методы управления человеческими ресурсами при планировании и реализации профессиональной деятельности | |

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. Мэйо, 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. Nahd/ 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) | обще профессиональной(-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> <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 психологические закономерности подбора ближайшего окружения, взаимодействия в управленческой команде, факторы развития карьеры</p> <p><input type="checkbox"/> Выделяет методы поддержания работоспособности и профессионально-личностного развития</p> <p><input type="checkbox"/> Анализирует конфликт как инструмент развития</p> <p><input type="checkbox"/> Использует теоретические знания по психологии управления для реализации собственной</p> |

| | | | | | |
|------------|---------|--|---|---|---|
| | | | | | профессиональной деятельности, планирования и реализации карьеры. - |
| повышенный | 65 – 84 | хорошо/ зачтено (хорошо)/ зачтено | – | – | <p>Обучающийся 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 | Обучающийся: демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материала, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; <ul style="list-style-type: none"> – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; – не способен 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.</p> <p>Методы и инструменты диагностики профессионально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>Цифровые ресурсы с диагностическими инструментами: характеристика, возможности и ограничения в использовании.</p> <p>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</p> <p>Прохождение психодиагностической методики на диагностику профессионально важного качества (тенденции к риску, ЛАП и т.п.) на ресурсе Psyttests.org.</p> <p>Рекомендации по профессионально личностному развитию</p> |
| | Групповое задание | <p>Анализ вакансии на сайте hh.ru. Сравнение требований стандарта, профессиограммы и обозначенных требований к кандидату.</p> <p>Участие в психологической диагностике</p> <p>Разработка вопросов для проведения собеседования (интервью).</p> |
| ДПК ДПК-1. ДПК-2 | Устный опрос | <p>Сопоставительный анализ традиционного и интегрированного обучения персонала</p> <p>Методы просвещения в профессионально-личностном развитии</p> <p>Методы сплочения команды.</p> <p>Цифровые инструменты для организации командной работы: характеристика, возможности использования, ограничения</p> |
| | Тестовые задания | <ol style="list-style-type: none"> 1. ПО Project Expert применяется для расчетов ... <ol style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> а. Mentimeter, б. Miro. в. Tableau 3. Какие программные продукты позволяют контролировать расход времени и осуществлять планирование деятельности: <ol style="list-style-type: none"> а. MS Excel. б. Wrike. в. 1С-Предприятие |

| 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 |
|--|-------------------------|--|
| | | 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 плана личного профессионально-личностного развития Разработка этапов построения карьеры. |

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 | 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 |

| 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 | |
| Тестовые задания | 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 | 85% - |
| | | | 4 | 100% |
| | | | 4 | 65% - |
| | | | 3 | 84% |
| | | | 2 | 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 | Сакетт 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 |
|-------------|-----------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |