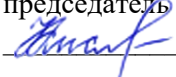


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 28.04.2019
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра общей и социальной психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ
 Н.Н. Кислова

Психология управления персоналом рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Общей и социальной психологии**

Учебный план ФПСО-618СПз(5г)АБ.plx
Психология

С изменениями:
протокол №4 от 30.11.2018

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144
в том числе:	
аудиторные занятия	24
самостоятельная работа	111
часов на контроль	9

Виды контроля в семестрах:
экзамены 7
курсовые работы 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	7(4.1)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	6	6	6	6
Консультации	4	4	4	4
Практические	12	12	12	12
В том числе инт.	4	4	4	4
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	111	111	111	111
Часы на контроль	9	9	9	9
Консультация перед экзаменом	2	2	2	2
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

Н.Н. Ярушкин

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Психология управления персоналом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 г. № 946)

составлена на основании учебного плана:

Психология

С изменениями:

протокол №4 от 30.11.2018

утвержденного учёным советом вуза от 29.08.2017 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Общей и социальной психологии

Протокол от 28.08.2018 г. № 1

Зав. кафедрой Акопов Г.В.

Начальник УОП



_____ Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Дисциплина «Психология управления персоналом» призвана обеспечивать общую теоретическую и практическую подготовку бакалавров, обучающихся по направлению Психология. Центральное место в курсе отведено практическому освоению способов проведения различных видов учебных занятий.	
Цель изучения дисциплины: данная дисциплина призвана способствовать формированию у студентов умений и навыков в решении различных проблем в области управления персоналом.	
Задачи дисциплины:	
- ознакомление студентов с проблематикой дисциплины, демонстрация ее основных возможностей;	
- формирование представлений о существующих в мире научных и практических подходах по вопросам управления персоналом;	
- интериоризация студентами принципов и методов, используемых при оптимизации профессиональной деятельности работников разного профиля.	
- предметом курса является система знаний, связанных с разработкой рекомендаций по созданию условий повышения эффективности профессиональной деятельности руководителей и специалистов по управлению персоналом.	
- содержание курса составляют теоретические и практические проблемы управления персоналом.	
- полученные знания позволят студентам в будущем разрабатывать рекомендации, существенно влияющие на эффективность профессиональной деятельности работников различных организаций.	
Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает решение профессиональных задач в сфере образования, здравоохранения, культуры, спорта, обороноспособности страны, юриспруденции, управления, социальной помощи населению.	
Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются: психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных областях человеческой деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества, а также способы и формы их организации, изменения, воздействия.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
Содержание дисциплины базируется на материале:	
Профессиональная этика	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
Психология семьи	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-2 способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	
Знать: основные методы исследования и диагностики проблем человека, его профессиональной деятельности	
Уметь: применять диагностические методики в исследовании психологических проблем работников организации	
Владеть: навыками составления психологического портрета работника на основе его психодиагностики	
ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
Знать: основные традиционные методы и технологии в проведении психологического отбора и изучения психологического климата	
Уметь: применять методы и технологии проведения психологического отбора и изучения психологического климата	
Владеть: навыками осуществления стандартных базовых процедур проведения психологического отбора и изучения психологического климата	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

Знать: основные методы исследования и диагностики проблем человека, его профессиональной деятельности; Основные традиционные методы и технологии в проведении психологического отбора и изучения психологического климата

Уметь: применять диагностические методики в исследовании психологических проблем работников организации; Применять методы и технологии проведения психологического отбора и изучения психологического климата

Владеть: навыками составления психологического портрета работника на основе его психодиагностики; Навыками осуществления стандартных базовых процедур проведения психологического отбора и изучения психологического климата

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
	Раздел 1.			
1.1	Психологические аспекты работы с персоналом организации /Лек/	7	2	0
1.2	Психологические аспекты работы с персоналом организации /Пр/	7	4	4
1.3	Психологические аспекты работы с персоналом организации /Ср/	7	40	0
1.4	Психологическое обеспечение качественного подбора и адаптации персонала организации /Лек/	7	2	0
1.5	Психологическое обеспечение качественного подбора и адаптации персонала организации /Пр/	7	4	0
1.6	Психологическое обеспечение качественного подбора и адаптации персонала организации /Ср/	7	39	0
1.7	Психологические факторы оптимального функционирования персонала организации /Лек/	7	2	0
1.8	Психологические факторы оптимального функционирования персонала организации /Пр/	7	4	0
1.9	Психологические факторы оптимального функционирования персонала организации /Ср/	7	32	0
1.10	Курсовая работа /Инд кон/	7	4	0
1.11	Консультация перед экзаменом /КонсЭ/	7	2	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)**5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)**

Тема 1. Психологические аспекты работы с персоналом организации.

Подходы к определению понятия управления персоналом. Система объектов управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом. Принципы управления персоналом. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом. Теории управления о роли человека в организации. Современная система взглядов на управление. Переход от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами. Основные функции служб персонала. Понятие организационной культуры. Три уровня организационной культуры по Э. Шайну. Типологии организационной культуры. Рекомендации по формированию организационной культуры. Понятие кадровой политики, ее цели и объекты. Внутренние и внешние факторы формирования кадровой политики. Основные функции кадровой политики. Классификация видов кадровой политики

Тема 2. Психологическое обеспечение качественного подбора и адаптации персонала организации.

Планирование персонала. Методы планирования в работе с персоналом. Определение требований к кандидату на занятие вакантной должности. Должностная инструкция как описание основных функций работника. Профиль должности, карта компетенций (портрет идеального сотрудника). Внутренние и внешние источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки. Активные и пассивные методы привлечения персонала. Оценка эффективности различных способов поиска кандидатов. Основная цель и методы отбора персонала. Кадровые собеседования. Виды собеседований. Роль психологического тестирования в кадровой работе. Достоинства и недостатки тестирования. Виды адаптации новых работников. Основные направления в программе адаптации. Текущая персонал и ее анализ. Факторы текучести кадров. Способы оптимизации численности персонала

Тема 3. Психологические факторы оптимального функционирования персонала организации

Аттестация как комплексная оценка персонала. Методы оценки – метод МВО, метод анкет, оценка методом комитетов, метод независимых судей, 360-градусный метод оценки, ситуационное интервью, Assessment Centre. Этапы аттестации.

Мотивационный механизм и его элементы. Обзор зарубежных подходов к мотивации (Тейлор, Маслоу, Герцберг, Адамс и др.), возможности и ограничения в мотивации персонала. Понятие и цели развития персонала. Виды развития персонала (общее, профессиональное). Формы обучения. Понятие деловой карьеры. Виды карьеры. Факторы успешной карьеры.

Планирование карьеры. Организация перемещения кадров. Резерв для замещения руководящих должностей и стадии его формирования. Методы работы с резервом. Основные причины производственного стресса. Методы управления стрессом.

Понятие и значение социально-психологического климата в организации. Синдром профессионального выгорания. Группы риска. Профилактика синдрома выгорания. Понятие конфликта. Объективные и субъективные причины конфликтов. Деструктивные и конструктивные функции конфликтов. Виды организационных конфликтов. Этапы развития конфликта.

Формы производственных конфликтов. Стратегия преодоления конфликта. Классификация стратегий поведения в конфликте.

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)**5.3.Образовательные технологии**

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Арсеньев Ю.Н.	Управление персоналом: Технологии: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558	Москва: Юнити-Дана, 2015
Л1.2	Аксенова Е.А.	Управление персоналом: учебник для вузов http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464	М.: Юнити-Дана, 2015

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1		Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156	Москва, Берлин: Директ- Медиа, 2015
Л2.2	Красина Ф.А.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480534	Томск : Эль Контент, 2013

6.2 Перечень программного обеспечения

- Acrobat Reader DC

- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite

- GIMP

- Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher)

- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online)

- Microsoft Windows 10 Education

- Microsoft Windows 7/8.1 Professional

- XnView

- Архиватор 7-Zip

- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»

6.3 Перечень информационных справочных систем

- ЭБС «E-LIBRARY.RU»

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

- Информационно-образовательная программа «Росметод»

- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»

- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации. Оснащенность: Комплект учебной мебели, меловая доска, ноутбук, переносное проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран на треноге), портативное звукоусиливающее оборудование. Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, читальный зал. Оснащенность: комплект мебели, ПК-4 шт.
-----	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации для студентов по организации изучения дисциплины. Изучение курса реализуется через аудиторские занятия (лекции, семинары) и различные формы самостоятельной работы. Важной составляющей учебного процесса являются лекции. Работа студента с лекционным материалом предполагает сжатую фиксацию основных положений лекций (конспектирование). Две трети конспекта отводятся под собственно текст, одна треть – поле конспекта. Поля необходимы для самостоятельной работы над текстом лекции во внеаудиторное время (для дописывания лекции, для собственных комментариев к записанному тексту, для справок из учебной и иной литературы). Проработку лекционного материала нужно проводить по завершении каждого занятия. Это способствует более прочному усвоению материала. Разумеется, текст лекций не может исчерпать содержание курса. Задачи лекции иные: познакомить студентов с методами анализа материала, категориальным аппаратом и инструментарием политологии, продемонстрировать приемы изучения политической реальности, выделить наиболее важные темы политологии, рассказать о ее достижениях и перспективах. Конечно, лекционный материал помогает ориентироваться в потоке литературы, посвященной исследованиям в сфере политики, но он не освобождает студента от необходимости самому изучать и анализировать рекомендованную преподавателем литературу по дисциплине. Студент обязан быть активным участником семинарских занятий, уметь анализировать проблемы, выносимые на обсуждение, уметь аргументировать свою точку зрения по спорным вопросам, владеть культурой и технологией политической полемики. Студент должен уметь пользоваться инструментарием политологии в сфере профессиональной деятельности. Важное значение в политологическом образовании студентов выполняет подготовка рефератов, эссе, докладов. Так формируются навыки самостоятельной научной работы, умение обращаться с источниками, литературой, систематическими и алфавитными каталогами библиотек, электронными ресурсами, той информацией, которую ежедневно поставляют СМИ. Только так можно выйти на адекватной современности уровень научного восприятия и осмысления политической реальности.

Методические рекомендации для преподавателей по организации изучения дисциплины. Учебный курс предполагает раскрытие ключевых проблем политологии, знакомство с ее методологией, категориальным аппаратом, историей и современным состоянием, методами и техниками. Преподавателю важно показать, что идеи, концепции, категории, методы политологии выполняют важную роль в гармонизации общественной жизни, повышении эффективности политического руководства и управления, повышении уровня национальной безопасности и стабильности.