Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шутов Олег Леонтьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.11.2026 16:05:29
Уникальный программный ключ:
6892313c2153d214b87fca0fd68c13fa12d41989

ОБЩИЙ ПРОФИЛЬ
37.03.01 Психология
2023 год набора

Приложение В
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 37.03.01 Психология,
утвержденной приказом от 07.12.2022 г. № 1-О
(в редакции приказа от 02.11.2026 г. № 87-О)

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУБАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(АНОО ВО «КИПО»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.06 Психология управления человеческими ресурсами

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль)
Общий профиль

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
очно-заочная

Год набора
2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) Б1.В.06 «Психология управления человеческими ресурсами» предназначена для реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

Составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология (Приказ Минобрнауки РФ от 29.07.2020 г. № 839, зарегистрирован в Минюсте РФ 21.08.2020 г. № 59374).

СОДЕРЖАНИЕ

1 Цели и задачи изучения дисциплины(модуля)
1.1 Цель освоения дисциплины (модуля)
1.2 Задачи дисциплины (модуля)
1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Структура и содержание дисциплины (модуля)
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины (модуля) по видам работ
2.2 Содержание дисциплины (модуля)
2.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)
4. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
4.1. Структура оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
4.2. Типовые задания для текущего контроля и вопросы (теоретические и практические) для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение по дисциплине (модулю)

ОБЩИЙ ПРОФИЛЬ
37.03.01 Психология
2023 год набора

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины Б1.В.06 «Психология управления человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся общепрофессиональной компетенции, необходимой для последующей профессиональной деятельности, формирование целостного представления о многообразии факторов (макро-, мезо- и микроуровней), влияющих на воспроизводство человеческих ресурсов, заложить основы умений психологической работы по обеспечению эффективности работы человека и организации.

1.2 Задачи дисциплины

дать представление о наиболее существенных факторах на макро-, мезо- и микроуровнях, влияющих на воспроизводство человеческих ресурсов и сформировать навыки использования результатов их анализа;

сформировать умения и навыки психологического анализа проблем человека, групп и сообществ в профессиональной сфере и социальном функционировании, в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития.

начать формировать навыки психологической работы в обеспечении кадрового процесса и управленческой деятельности, навыки анализа и оптимизации функционирования социально-психологической подсистемы организации

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.06 «Психология управления человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 3 курсе по очно-заочной форме обучения.

Вид промежуточной аттестации: зачет.

Дисциплина может реализовываться с применением модульного подхода: учебный материал структурируется в логически завершённые учебные модули, каждый из которых включает теоретический блок, практическое задание и текущий контроль

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине	Планируемые результаты обучения
ПК-7 Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров, развития персонала и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда ПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	**Знать:** психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда; психологические инструменты и методы оценки и развития персонала, технологии создания благоприятного психологического климата в организации. **Уметь:** анализировать социально-психологические аспекты кадрового процесса и управленческой деятельности в организации; проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров, развития персонала и создания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине	Планируемые результаты обучения
		психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. **Владеть:** способами анализа и оценки психологического содержания управленческих решений и кадровых процессов; навыками анализа человеческих ресурсов на рынке труда; способами обеспечения организации трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека требованиям организации

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 час.), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов		
		ОФО	ОЗФО	ЗФО
Контактная работа, в том числе:		**-**	**54**	**-**
Аудиторные занятия (всего):		**-**	**54**	**-**
занятия лекционного типа		-	18	-
практические занятия		-	36	-
Иная контактная работа:		**-**	**-**	**-**
Контрольная работа		-	-	-
Курсовая работа		-	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:		**-**	**54**	**-**
Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины		-	34	-
Подготовка к текущему контролю		-	20	-
Контроль:		**-**	**-**	**-**
Промежуточная аттестация (зачет)		-	-	-
Общая трудоемкость	**час.**	**-**	**108**	**-**
	в том числе контактная работа	**-**	**54**	**-**
	зач. ед	**-**	**3**	**-**

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 3 курсе (очно-заочная форма обучения)

№	Наименование темы/раздела	Количество часов

ОБЩИЙ ПРОФИЛЬ
37.03.01 Психология
2023 год набора

		Всего	В том числе в виде практической подготовки	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа (СР)
				Л	ПЗ	
1.	1 Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами 1.1 Психология управления как область научного знания. Основные понятия и законы в психологии управления 1.2 Основные методы психологического воздействия 1.3 Роль психолога в организации и системе управленческих отношений. Особенности проведения психологического исследования в организациях различных форм собственности	24	4	4	8	12
2.	2 Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов 2.1 Руководитель как субъект управленческой деятельности 2.2 Власть и влияние 2.3 Руководство и лидерство. Стиль руководства	24	4	4	8	12
3.	3 Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов 3.1 Структурная организация управленческой деятельности 3.2 Модели организационного поведения руководителей 3.3 Рефлексивное мышление как профессионально важное качество руководителя и организационного психолога	26	4	4	8	14
4.	4 Распределение и использование человеческих ресурсов в организации 4.1 Организационная культура как социально- и организационнопсихологический феномен и метод управления 4.2 Мотивация персонала. 4.3 Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования 4.4 Психологические условия эффективного психологического взаимодействия. Управление организационными конфликтами	34	4	6	12	16
	ИТОГО по разделам дисциплины	108	16	18	36	54
	Контрольная работа	-	-	-	-	-
	Курсовая работа	-	-	-	-	-
	Промежуточная аттестация (зачет)		-	-	-	-
	Общая трудоемкость по дисциплине	108	-	18	36	54

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СР – самостоятельная работа обучающегося

При изучении дисциплины могут применятся электронное обучение, дистанционные

образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

При модульной организации дисциплины учебный материал может распределяться по учебным модулям. Конкретное количество модулей, их содержание и распределение часов определяются дорожной картой дисциплины, разрабатываемой в соответствии с рабочей программой дисциплины.

2.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине)

Самостоятельная работа – это индивидуальная познавательная деятельность обучающегося как на аудиторных занятиях, так и во внеаудиторное время. Самостоятельная работа должна быть многогранной и иметь четко выраженную направленность на формирование конкретных компетенций.

Цель самостоятельной работы – овладение знаниями, профессиональными умениями и навыками, опытом исследовательской деятельности и обеспечение формирования профессиональных компетенций, воспитание потребности в самообразовании, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы. Самостоятельная работа предполагает изучение литературных источников, выполнение контрольных заданий и работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и других материалов, а также реальных фактов, личных наблюдений и т.д.

Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по заданной проблеме курса, написание реферата (доклада, эссе), исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к промежуточной аттестации.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся.
2.	Методические рекомендации по изучению дисциплины.
3.	Вопросы для письменного/устного собеседования, реферат, сообщение, доклад, эссе, практико-ориентированные задания, мини-кейсы, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи.

Задания для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Б1.В.06 «Психология управления человеческими ресурсами» представлены в учебно-методическом отделе.

Контроль результатов самостоятельной работы обучающихся может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) при изучении данной дисциплины предоставлена возможность выбора технологий обучения в зависимости от степени заболевания и осознания своей деятельности. При этом содержание программы

дисциплины не изменяется, изменяются, как правило, форма обучения и образовательные технологии. Также обучающимся, имеющим инвалидность, и лицам с ограниченными возможностями здоровья созданы условия комфортного психологического климата в процессе обучения и возможности оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа обучающихся.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

При реализации дисциплины применяются элементы модульной технологии обучения. Модульный подход сочетается с электронным обучением и дистанционными образовательными технологиями и для очно-заочной формы обучения обеспечивает преимущественно самостоятельное освоение теоретического материала с последующим разбором сложных вопросов на консультациях.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины Б1.В.06 «Психология управления человеческими ресурсами». Материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации размещены в фонде оценочных средств по дисциплине Б1.В.06 «Психология управления человеческими ресурсами».

4.1. Структура оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Код и наименование индикаторов достижения результатов обучения по дисциплине	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда	**Знать:** психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда; психологические инструменты и методы оценки и развития персонала, технологии создания благоприятного	Подготовка докладов/сообщений, вопросы для обсуждения по темам, задания открытого и закрытого типа	Вопросы на зачете

2	ПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	психологического климата в организации. **Уметь:** анализировать социально-психологические аспекты кадрового процесса и управленческой деятельности в организации; проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров, развития персонала и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. **Владеть:** способами анализа и оценки психологического содержания управленческих решений и кадровых процессов; навыками анализа человеческих ресурсов на рынке труда; способами обеспечения организации трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека требованиям организации	Подготовка докладов/сообщений, вопросы для обсуждения по темам, задания открытого и закрытого типа	Вопросы на зачете

4.2. Типовые задания для текущего контроля и вопросы (теоретические и практические) для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа
Человеческие ресурсы – это:
1) персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями
2) совокупность трудовых навыков персонала
3) количество работников, занятых в трудовом процессе
4) инвестиции в развитие персонала

2. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа
Рабочая сила – это:
1) численность персонала
2) количество людей, пригодных для работы
3) все трудоспособное население
4) профсоюзное движение

3. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа
Трудовой потенциал – это:
1) совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта конкретного работника или персонала организации в целом
2) желание индивидуумов работать за пределами своих возможностей

3) способность работника выполнять конкретные занятия руководителя
4) численность безработных граждан

4. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа
Человеческий фактор – это:
1) неправильные действия персонала ухудшающие финансовые показатели организации
2) такого понятия нет
3) психологические и другие характеристики человека, его возможности и ограничения, определяемые в конкретных условиях его деятельности
4) ошибки персонала

5. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа
Профессиональная структура рабочей силы – это:
1) соотношение представителей различных профессиональных групп
2) соотношение работников различных уровней квалификации
3) набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.
4) соотношение мужчин и женщин

Шкала оценивания результатов по заданиям для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85-100	5 - отлично
71-84	4 - хорошо
50-70	3 - удовлетворительно
0-49	2 - неудовлетворительно

Текущий контроль успеваемости для обучающихся по очно-заочной форме

Контрольная работа представляет собой систематическое, достаточно полное изложение авторского решения соответствующей проблемы и выполнение заданий в рамках дисциплины, которая является одним из видов текущего контроля успеваемости обучающихся заочной формы обучения.

Цели контрольной работы:

- проверка и оценка знаний обучающихся;
- закрепление практических навыков применения теоретических подходов и методов анализа на учебных примерах и задачах;
- получение информации об уровне самостоятельности и активности обучающегося, об эффективности форм и методов учебной работы.

Контрольные работы выполняются обучающимися в сроки, предусмотренные учебным планом и календарным учебным графиком.

Контрольная работа выполняется в рукописном или в печатном (компьютерном) варианте на листах формата А4 в 1 экземпляре с соблюдением установленного формата. Текст набирается шрифтом Times New Roman 12, через 1 интервал, абзацный отступ - 1,25 см, выравнивание по ширине страницы. Страница должна иметь следующие поля: левое - 25 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Титульный лист содержит информацию об обучающемся выполнившем контрольную работу (ФИО обучающегося, направление подготовки, группа); наименование дисциплины; ФИО преподавателя, проверяющего работу.

Задания для контрольных работ разрабатываются преподавателем дисциплины по вариантам, которые содержат:

1) Задание в форме ответа на теоретический вопрос по теме (разделу) – объем не более 2-3 страниц;
2) Задания, составленные в форме тестов (2 задания открытого и закрытого типа, разработанные в фонде оценочных средств), или ответ на практическое задание (решить ситуацию, математическую задачу, расчетно-графическое задание и др.).

Готовая контрольная работа в электронном виде прикрепляется в электронную образовательную среду Moodle в профиль обучающегося выполнившего работу до начала сессии. Если работа в рукописном варианте, то она должна быть отсканирована и прикреплена.

Шкала и критерии оценивания контрольной работы

№ п/п	Критерии	Зачтено
Теоретический вопрос		
1	Глубина проработки материала	Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов
2	Представление	Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии
3	Использование рекомендованной литературы	Основные источники рекомендованной литературы использованы
4	Грамотность изложения и качество оформления	Продемонстрирована культура речи. Соблюдены основные требования к оформлению
Выполнение тестовых заданий		

Если работа не отвечает названным критериям, выставляется оценка «не зачтено».

Зачтено-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Теоретические вопросы к зачету

1. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
2. Становление управления персоналом как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.
3. Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
4. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
5. Социокультурные аспекты управления персоналом.
6. Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
7. Управление персоналом и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
8. Маркетинговая концепция управления персоналом.
9. Методы планирования численности персонала.
10. Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.
11. Оперативный план работы с персоналом.
12. Стратегическое планирование персонала.
13. Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
14. Сущность и методы деловой оценки персонала.
15. Социализация и трудовая адаптация персонала.
16. Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
17. Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
18. Основные направления и методы оценки уровня использования персонала в организации.
19. Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.

20. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом.
21. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации.
22. Делопроизводительное обеспечение системы управления персоналом.
23. Оценка эффективности работы служб управления персоналом.
24. Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении персоналом.
25. Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
26. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
27. Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
28. Проблемы и практика применения социологических методов в управлении персоналом.
29. Значение и применение психологических знаний в практике управления персоналом.
30. Правовое обеспечение системы управления персоналом: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
31. Роль руководителей в реализации стратегии и кадровой политики управления персоналом.
32. Регламент системы управления персоналом.
33. Методы управления персоналом, их классификация и содержание.
34. Организационная структура управления персоналом: их виды и основы проектирования.
35. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.
36. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки.
37. Концепции управления персоналом в организации: сущность, составляющие и влияющие факторы.
38. Цели и функции системы управления персоналом. Функционально-целевая модель.
39. Управление безопасностью и здоровьем персонала организации.
40. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
41. Сущность, цели, задачи и аспекты управления персоналом.
42. Этапы управления персоналом, их содержание.
43. Характеристика внешних и внутренних факторов, влияющих на деятельность по управлению персоналом.
44. Понятие кадровой политики организации.
45. Понятие корпоративной культуры, миссии организации и их роль в управлении персоналом.
46. Функционально-целевая модель системы управления персоналом.
47. Состав и содержание функций управления персоналом и организационная структура.
48. Обеспечение системы управления персоналом (кадровое, нормативно-методическое, правовое и информационное).
49. Исходные положения кадровой политики организации.
50. Оценка кадровой политики организации.
51. Состав и структура персонала организации.
52. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
53. Методы планирования персоналом.
54. Планирование расходов на персонал.
55. Характеристика основных источников пополнения состава предприятия.
56. Методы отбора персонала в организации, их краткая характеристика.
57. Сущность и виды трудовой адаптации.
58. Факторы трудовой адаптации.

59. Стадии адаптации и разработка программ адаптации.
60. Аттестация и ее роль в управлении персонала.
61. Сущность деловой оценки, ее цели и принципы.
62. Содержание процедуры деловой оценки.
63. Критерии деловой оценки и методы их измерения.
64. Метод экспертной оценки деловых и личностных качеств и его использование в деловой оценке сотрудников.
65. Комплексная оценка качества работы.
66. Понятие и виды карьеры.
67. Этапы карьеры и их характеристика.
68. Управление карьерой сотрудников в организации: задачи и преимущества.
69. Модели управления карьерой сотрудников.
70. Проблемы развития карьеры и программы поддержки.
71. Кадровый резерв, его назначение и процедура формирования.
72. Управление профессионально-должностным перемещением персонала.
73. Цель и виды профессионального развития персонала.
74. Виды подготовки рабочих кадров.
75. Переподготовка рабочих кадров.
76. Повышение квалификации кадров.
77. Сущность, критерии и показатели оценки деятельности служб управления персоналом.
78. Понятие мотивации и структура мотивов трудового поведения.
79. Теории мотивации поведения.
80. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

Практические задания

Решение ситуационных задач

Ситуация 1

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Ситуация 2

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Ситуация 3

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

Критерии оценивания промежуточной аттестации: зачет

Оценка	Критерии оценивания по зачету
Зачет	заслуживает обучающийся, полностью или практически полностью освоивший знания, умения, комментарии и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном

	сформировал практические навыки
Не зачтено	заслуживает обучающийся, не освоивший знания, умения, комментарии и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых институтом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Результат обучения считается сформированным, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях обучающийся исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, обучающийся способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Результат обучения считается несформированным, если обучающийся при

выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Возможно ведение конспекта лекций в виде интеллект-карт.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях практического типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение по дисциплине (модулю)

Основная литература:

1 Вавилина, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие

/ А. В. Вавилина, И. А. Демененко. — Москва : Русайнс, 2026. — 298 с. — ISBN 978-5-466-11898-8. — URL: https://book.ru/book/962481. — Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1 Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582880

Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС) и базы данных

Доступ к ЭБС предоставляется из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории Института,

так и вне ее (удаленный доступ).

1. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» - URL: https://urait.ru/
2. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru» - URL: https://www.book.ru
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - URL: https://elibrary.ru

(крупнейшая российская база научных публикаций, доступ к рефератам и полным текстам статей).

4. КиберЛенинка - URL: https://cyberleninka.ru (научная электронная библиотека открытого доступа).

Информационные справочные системы

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс» - доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки и компьютерных классов (актуальная база законодательства РФ, включая сферы образования и социальной защиты).
2. Справочная правовая система «Гарант» - доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки и компьютерных классов (актуальная база законодательства РФ, включая сферы образования и социальной защиты).

Профессиональные базы данных и ресурсы свободного доступа

Официальные органы государственной власти и управления

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - URL: https://www.minobrnauki.gov.ru/.
2. Министерство просвещения Российской Федерации - URL: https://edu.gov.ru/.
3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - URL: https://mintrud.gov.ru/.
4. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) - URL: http://obrnadzor.gov.ru/.
5. Государственная система правовой информации «Законодательство России» - URL: http://pravo.gov.ru/.

Профессиональные сообщества и научные организации

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - URL: https://www.minobrnauki.gov.ru/.
2. Министерство просвещения Российской Федерации - URL: https://edu.gov.ru/.
3. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) - URL: http://obrnadzor.gov.ru/.
4. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - URL: https://minobr.krasnodar.ru/.
5. Федеральный портал «Российское образование» - URL: http://www.edu.ru/.

6. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) - URL: https://fgos.ru/.
7. Профессиональные сообщества, порталы и электронные библиотеки для педагогов и логопедов
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) - URL: http://fcior.edu.ru/.
9. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - URL: http://school-collection.edu.ru/.
10. Образовательный портал «Знанио» - URL: https://znanio.ru/ (методические разработки, сценарии уроков, интерактивные материалы).
11. Портал «Учительский портал» - URL: https://www.uchportal.ru/ (конспекты уроков, презентации, внеклассные мероприятия).
12. Сайт «Педразвитие» - URL: http://pedrazvitie.ru/ (публикации педагогов, методические материалы).
13. Сайт «Урок.рф» - URL: https://урок.рф/ (сообщество учителей, конкурсы, вебинары).
14. Библиотека по педагогике (педагогический словарь, литература) - URL: http://pedagogic.ru/.
15. Педагогическая энциклопедия - URL: https://didacts.ru/.
16. Российское психологическое общество (РПО) - URL: http://psyrus.ru (официальный сайт профессиональной корпорации психологов России).
17. Федерация психологов образования России - URL: http://rospsy.ru/ (цифровая платформа психолого-педагогических программ, профессиональное сообщество).
18. Психологический институт Российской академии образования (ПИ РАО) - URL: https://www.pirao.ru (ведущее научно-исследовательское учреждение в области психологии).
19. Портал академической психологии - URL: http://www.portal-psychology.ru (академическая, прикладная, клиническая психология, база исследований).
20. Профессиональное сообщество психологов-практиков «b17.ru» - URL: https://www.b17.ru/ (лекции, тренинги, статьи, форум специалистов).

Психологический инструментарий и базы тестов

21. Профессиональные психологические тесты «Psytests.org» - URL: https://psytests.org/ (онлайн-тесты, описание методик, материалы для психодиагностики).

Образовательные и справочные порталы

1. Федеральный портал «Российское образование» - URL: http://www.edu.ru/.
2. Российское общество «Знание» - URL: https://znanierussia.ru/.
3. Справочно-информационный портал «Грамота.ру» - URL: http://gramota.ru/ (русский язык и культура речи).
4. Образовательный портал «Учеба» - URL: http://www.ucheba.com/.
5. Словари и энциклопедии на Академике - URL: https://dic.academic.ru/.
6. Проект Государственного института русского языка им. А.С. Пушкина «Образование на русском» - URL: https://pushkininstitute.ru/.

Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения:

1. LibreOffice - офисный пакет
2. PDFedit – программа для работы с pdf
3. Yandex Browser – браузер
4. Менеджер архивов
5. Libre Base – программа для работы с БД
6. Inkscape – ПО для компьютерной графики

7. DIA – ПО для блока схем и диаграмм
8. GiMP - Программа обработки изображений

Перечень материально-технического обеспечения включает:

учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического (семинарского) типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы оснащенные компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

Наименование помещения. Перечень основного оборудования	Адрес
Учебная аудитория № 217 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации). Оборудование: рабочее место преподавателя (1); рабочие места обучающихся (36); ноутбук с лицензионным ПО (LibreOffice) и возможностью выхода в интернет (1); мультимедийное оборудование (1); доска учебная (1); книжный шкаф (1); сплит-система(1); учебно-наглядные пособия; доступ в электронную информационно-образовательную среду Института.	350002, Краснодарский край, г. Краснодар, Центральный внутригородской округ, ул. им. Леваневского, д. 187/1
Аудитория № 218 Помещение для самостоятельной работы обучающихся Оборудование: рабочие места обучающихся (17); персональный компьютер с лицензионным ПО и возможностью выхода в Интернет (17); книжный шкаф (1); сплит-система (1); учебно-наглядные пособия; доступ в электронную информационно-образовательную среду Института.	350002, Краснодарский край, г. Краснодар, Центральный внутригородской округ, ул. им. Леваневского, д. 187/1