

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт общественных наук
Факультет психологии
Кафедра общей психологии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры Общей
психологии

Протокол от «08» июня 2019 г.

№10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
(авторский курс)**

Б1.В.ДВ.04.01 Управление персоналом
по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
направленность «Поведенческая экономика»

квалификация Магистр

очная форма обучения

Год набора 2019

Москва, 2019 г.

Автор—составитель:

Доцент, д.псих.н., профессор кафедры Общей психологии ИОН

Моргунов Е.Б.

Заведующий кафедрой
Общей психологии, д.псих.н., профессор

Спиридонов В.Ф.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	23
6.1. Основная литература.	23
6.2. Дополнительная литература.	23
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	23
6.4. Нормативные правовые документы.	23
6.5. Интернет-ресурсы.	24
6.6. Иные источники.	24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Управление персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-ПЭ-3	Способность реализации психологических технологий, ориентированных на управление поведением экономических агентов	ПК-ПЭ-3.У	углубление (расширение) сформированной компетенции при условии выбора дисциплины по выбору, элективной дисциплины и/или факультатива

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ведение организационной и управленческой деятельности с учетом аспектов психологии экономических агентов	ПК-ПЭ-3.У	<p>на уровне знаний:</p> <p>знать основные концепции и методы управления персоналом, используемые при решении основных профессиональных задач в рамках службы по работе с персоналом</p> <p>на уровне умений:</p> <p>получать, обрабатывать и интерпретировать данные из разных источников для принятия компетентных решений в области работы с персоналом.</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>владеть навыками использования в профессиональной деятельности базовых знаний в области менеджмента персонала и человеческих ресурсов</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

5 ЗЕ, 64 ак. часа на контактную работу с преподавателем, 80 ак. часов на самостоятельную работу обучающихся

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.04.01 «Управление персоналом», 2 курс, 3 семестр

Содержание данной дисциплины опирается на ранее изученную дисциплину Б1.В.ДВ.03.01 «Теория организации и организационное поведение», которая изучается в 1

семестре, Б1.В.03 Прогнозирование социально-экономических процессов, которая также изучается в 1 семестре.

Содержание данной дисциплины выступает опорой для научно-исследовательской и преддипломной практики в организациях различного типа в 4 семестре.

Дисциплина может реализоваться частично или полностью с применением ЭО и/или ДОТ. Учебные материалы дисциплины размещаются по адресу lms.ganepa.ru
Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Уровни и функции управления персоналом	18	4		4		10	Э
Тема 2	Стратегическое управление персоналом	18	4		4		10	КР
Тема 3	Оценка персонала, работы и нормирование труда	18	4		4		10	Э
Тема 4	Мотивация и стимулирование труда	18	4		4		10	Э
Тема 5	Структурирование рабочего времени	18	4		4		10	Э
Тема 6	Развитие профессионализма работников	18	4		4		10	КР
Тема 7	Обучение персонала	18	4		4		10	Э
Тема 8	Управление знаниями	18	4		4		10	Э
Промежуточная аттестация		36						Экзамен
Всего:		180/135	32/24		32/24		80/60	

Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: эссе (Э), контрольная работа (КР)

Примечание **: в рамках указанной контактной работы с обучающимися учебные занятия могут проводиться с использованием ДОТ и/или ЭО

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
-------	-----------------------------	---------------------------

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Уровни и функции управления персоналом	Основные подсистемы управления персоналом: планирования и маркетинга, найма и учета, трудовых отношений, условий труда, обучения и развития, мотивации, социального обеспечения, правового и информационного обеспечения.
Тема 2	Стратегическое управление персоналом	Основные факторы, оказывающие влияние на стратегию и структурно-функциональные особенности управления персоналом. Типология организаций и ее воздействие на управление персоналом: аутсайдер, защитник издержек, защитник качества, интегрированный анализатор, диверсифицированный анализатор, проспектор, монополист. Типы миссий организации и их влияние на управление персоналом. Зависимость управления персоналом от стадии жизненного цикла организации.
Тема 3	Оценка персонала, работы и нормирование труда	Исходная ситуация. Задача. Методика оценки производительности сотрудников. Объективное оценивание производительности труда сотрудников отдела. Расчет зарплаты сотрудников. Функции аттестации. Структурирующие функции. Юридическая база аттестации персонала. Положение об аттестации сотрудников. Рекомендации к разработке критериев аттестации. Аттестационный
Тема 4	Мотивация и стимулирование труда	Соотношение финансового и нефинансового стимулирования. Структура "компенсационного пакета". Постоянная и переменная часть оплаты труда. Дополнительные инструменты стимулирования труда работников. Оплата труда и профессиографический анализ деятельности

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 5	Структурирование рабочего времени	Способы оценки рабочей нагрузки. Рабочая нагрузка, напряженность труда и функциональное состояние работника. Классические подходы к управлению временем: концепция Б.Франклина, концепция Любичева. Функционально-стоимостной анализ в управлении временем. Планирование времени и анализ задач. Неклассические подходы к контролю времени: зоны порядка и хаоса.
Тема 6	Развитие профессионализма работников	Понятие профессионализма. Этапы развития профессионализма. Структурно-функциональные компоненты профессионализма. Понятие детерминанты развития профессионализма. Виды детерминант: естественные и искусственные, краткосрочные и долгосрочные, индивидуальные, групповые и организационные, индивидуально-, группо- и организационно сфокусированные. Бизнес-процессы и акторы развития профессионализма. Комплексные программы развития профессионализма персонала.
Тема 7	Обучение персонала	Экспертное сравнение методов. Обсуждение результатов. Сравнение кейс-стадис и тренинга. Активизация личного опыта или знаний. "Шаги" в подготовке обучающей программы. Диагностика организации. Функция, компенсируемая тренингом. Описание целей и действий. Описание основных проблем, с которыми сталкиваются сотрудники. Выделение базовых противоречий профессиональной деятельности. Перевод целей, противоречий, позиций, действий на "язык" учебной программы. Коррекция программы тренинга.
Тема 8	Управление знаниями	Модели интеллектуального капитала организации. Локализация знаний и мобильность их носителей. Динамика знаний в организации. Параметры интеграции знаний. Когнитивная инерция у менеджера. Когнитивные тактики в стратегических решениях. Процессное моделирование параметров организации. Модели "сокровищница" и "указатель".

Темы семинарских занятий

Основным материалом для подготовки к семинарским занятиям являются публикации в электронном журнале «Организационная психология» (www.orgpsyjournal.hse.ru). Рекомендованные в данном подразделе статьи и другие источники являются базовыми, а списки литературы, приложенные к статьям, являются исходными для самостоятельного информационного поиска по теме презентации и дискуссии. Работа над выбранной темой составляет содержание домашнего задания.

Семинар 1.

Тема 1.1. Управление персоналом и организационное поведение

- *Базаров Т. Ю., Коняева А. П.*

Организационная психология: переход от обслуживания менеджеров к партнерству с предпринимателями. Опыт эмпирического исследования и анализ собственной практики

[2012] Т. 2 № 1. С. 42–57

- *Гулевич О. А.*

Гражданское поведение в организации: условия и последствия

[2013] Т. 3 № 3. С. 78–96

Тема 1.2. Компетенции и профессионально важные качества работника: сходства и различия

- *Беспалов Б. И.*

Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике

[2014] Т. 4 № 4. С. 12–50

- *Каххаров Ш.*

Над-профессиональные компетенции и управление ими

[2014] Т. 4 № 4. С. 103–120

- *Базаров Т. Ю., Ладионенко М. А.*

Методика создания модели компетентностей

[2013] Т. 3 № 3. С. 61–77

- *Ерофеев А. К., Базаров Т. Ю.*

Авторские технологии разработки моделей компетенций

[2014] Т. 4 № 4. С. 74–92

Семинар 2.

Тема 2.1. Технология центра оценки

- *Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Сеницына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г.*

Российский стандарт центра оценки

[2013] Т. 3 № 2. С. 8–32

- *Попов А. Ю., Лурье Е. В.*

Те же люди, другое время: Валидность и надежность Центров оценки, динамика развития оцененных компетенций

[2012] Т. 2 № 4. С. 43–58

Тема 2.2. Формальное и неформальное в управлении персоналом

- *Григорян Л. К., Лебедева Н. М.*

Неформальные связи в организации: культурно-специфичный или универсальный феномен?

[2013] Т. 3 № 1. С. 30–45

- *Почебут Л. Г., Газогареева Е. Н.*

Социальные представления о неформальном лидерстве в организации

[2015] Т. 5 № 2. С. 46–61

Семинар 3.

Тема 3.1. Кризис и управление персоналом

- *Базаров Т. Ю., Вашурина Е. Д.*

Антикризисные решения для поддержки персонала в зоне высокой бизнес-турбулентности

[2015] Т. 5 № 2. С. 155–159

- *Базаров Т. Ю., Шевченко Ю. С.*

Организационный лидер посткризисного периода

[2014] Т. 4 № 3. С. 69–86

Тема 3.2. Удовлетворенность трудом как характеристика качества управления персоналом

- *Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н.*

Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики

[2012] Т. 2 № 3. С. 2–15

- *Климов А. А.*

Поток и жизнестойкость в организации

[2012] Т. 2 № 2. С. 71–78

- *Кольцова Е. А.*

Взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями личности

[2012] Т. 2 № 4. С. 59–67.

Семинар 4.

Тема 4.1. Наставничество и коучинг как инструменты развития персонала

- *Коняева А. П.*

Руководство для наставников

[2012] Т. 2 № 3. С. 67–89

- *Кларин М. В.*

Профессиональный стандарт «Коуч»: развитие коучинга как профессии

[2014] Т. 4 № 1. С. 6–16

- *Поддьяков А. Н.*

Дисфункциональные отношения в наставничестве и обучении

[2011] Т. 1 № 2. С. 4–13

Тема 4.2. Оценка и тестирование персонала

- *Батурин Н. А., Вучетич Е. В., Костромина С. Н., Кукаркин Б. А., Куприянов Е. А., Лурье Е. В., Митина О. В., Науменко А. С., Орел Е. А., Полетаева Ю. С., Попов А. Ю., Потапкин А. А., Симоненко С. И., Синецына Ю. Д., Шмелев А. Г.*

Российский стандарт тестирования персонала (временная версия, созданная для широкого обсуждения в 2015 году)

[2015] Т. 5 № 2. С. 67–138

- *Попов А. Ю., Лурье Е. В.*

Дистанционная оценка управленческого потенциала: исследование критериальной и инкрементной валидности

[2012] Т. 2 № 1. С. 28–41

Семинар 5.

Тема 5.1. Управление талантами

- *Дымарская О. Я.*

Объект управления талантами в российских организациях: сравнительный анализ представлений заинтересованных сторон

[2014] Т. 4 № 2. С. 6–28

- *Штроо В. А., Серов С. Ю.*

Эмоциональный интеллект участников как фактор эффективности деловых переговоров

[2011] Т. 1 № 1. С. 8–23

- *Kushwaha G.*

[2012] Т. 2 № 4. С. 23–27

Тема 5.2. Организационная культура и управление персоналом

- *Купрейченко А. Б., Молодых Е. Н.*

Оценки организационной культуры у сотрудников с различным отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения

[2011] Т. 1 № 1. С. 24–38

- *Лунатов С. А.*

«Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий

[2015] Т. 5 № 1. С. 104–110

- *Маслов Е. В.*

Управление персоналом: технология и идеология

[2015] Т. 5 № 1. С. 73–90

Семинар 6.

Тема 6.1. Нормирование труда и управление временем

- *Мастеров Б. М., Некроенко Л. М.*

Time mentality management: парадигма «Управление хронотопом»

[2014] Т. 4 № 3. С. 54–68

- *Мастеров Б. М., Некроенко Л. М.*

Чем мы управляем, «управляя временем»: парадигмы и технологии тайм-менеджмента

[2014] Т. 4 № 2. С. 29–45

Тема 6.2. Мотивация труда персонала

- *Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Гордеева Т. О.*

Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций

[2013] Т. 3 № 1. С. 8–29

Сосновыи А.П. и др. Мотивация труда персонала (Найти в Интернете).

Семинар 7.

Тема 7.1. Подбор персонала

- *Роу Р., ван ден Берг П.*

Подбор персонала в Европе: контекст, перспективы и программа исследования

[2012] Т. 2 № 3. С. 39–66

- *Аббакумов Д. Ф.*

Сравнительный анализ эффективности числового и вербального тестов при прогнозировании результатов работы сотрудников

[2011] Т. 1 № 2. С. 92–99

Тема 7.2. Управление конфликтом

- *Хачатурова М. Р.*

Личностные ресурсы совладания с организационным конфликтом

[2012] Т. 2 № 3. С. 16–31

- *Моргунов Е.Б.* Управление персоналом: оценка, исследование, обучение. –М., Юрайт, 2011. Глава Управление конфликтом.

Семинар 8.

Тема 8.1. Управление по ценностям.

- *Кабалина В. И., Пахомова А. А.*

Влияние конгруэнтности ценностей кандидата и организации на подбор персонала

[2014] Т. 4 № 4. С. 51–73

- *Климов А. А.*

Поток и жизнестойкость в организации

[2012] Т. 2 № 2. С. 71–78

- *Кольцова Е. А.*

Взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями личности

[2012] Т. 2 № 4. С. 59–67

- Решетникова К. В., Предводителева М. Д.

Российский туроператор глазами социолога: взаимосвязь ценностей сотрудников и организации

[2014] Т. 4 № 3. С. 36–53

Тема 8.2. HR-брендинг

- Бруковская О., Осовицкая Н. HR-бренд. 5 шагов к успеху вашей компании. –СПб, Питер. 2011. -264 с.
- Моргунов Е., Собянин Р. [Брендинг – мощнейший инструмент современного бизнеса](#). //Мастер продаж. 2013, №1. –С.12 – 19.

Семинар 9.

Тема 9.1. Управление и психологические состояния работника

Henderson D. F., Quick T. L., Quick J. C.

A Century of Stress: Stress Theories and Preventive Management in a Global Context -С.10–25

Тема 9.2. Диагностика проблем и перспектив управления персоналом

Жуков Ю. М. Исследование действием в науке и практике: промышленный период

(2015) Т.4. №3 -С.49–67

[Гурков И. Б.](#), Моргунов Е. Б. Практики управления человеческими ресурсами в российских подразделениях международных компаний в 2014 году -С.68–84

(2015) Т.4, №3

Тема 10.2. Управление временем и благополучие работников

Boniwell I., [Осин Е. Н.](#)

(2015) Т.4 №3, -С.85–104

Beyond time management: time use, performance and well-

being

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Управление персоналом» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:

Тема 1	Эссе
Тема 2	Контрольная работа
Тема 3	Эссе
Тема 4	Эссе
Тема 5	Эссе
Тема 6	Контрольная работа
Тема 7	Эссе
Тема 8	Эссе

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного экзамена.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Предыстория управления персоналом.
2. Основные проблемы управления персоналом.
3. Границы управления персоналом со смежными дисциплинами.
4. Методы управления персоналом.
5. Актуальные вопросы управления персоналом в современном преобразовании экономики

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Студентам предлагается ответить на один вопрос письменно. Объем 4-5 страниц формата

А4.

Примеры тем контрольной работы:

1. Основные факторы, оказывающие влияние на стратегию и структурно-функциональные особенности управления персоналом.
2. Типология организаций и ее воздействие на управление персоналом: аутсайдер, защитник издержек, защитник качества, интегрированный анализатор, диверсифицированный анализатор, проспектор, монополист.
3. Типы миссий организации и их влияние на управление персоналом.
4. Зависимость управления персоналом от стадии жизненного цикла организации.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Методика оценки производительности сотрудников.
2. Объективное оценивание производительности труда сотрудников отдела.
3. Структурирующие функции аттестации персонала
4. Мотивирующие функции аттестации персонала.
5. Юридическая база аттестации персонала.
6. Этапы проведения аттестации персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Соотношение финансового и нефинансового стимулирования.
2. Структура "компенсационного пакета".
3. Постоянная и переменная часть оплаты труда.
4. Дополнительные инструменты стимулирования труда работников.
5. Оплата труда и профессиографический анализ деятельности.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления

и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Понятие трудоемкости труда.
2. Способы оценки рабочей нагрузки.
3. Рабочая нагрузка, напряженность труда и функциональное состояние работника.
4. Классические подходы к управлению временем: концепция Б.Франклина, концепция Любичева.
5. Функционально-стоимостной анализ в управлении временем.
6. Планирование времени и анализ задач.

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Контрольная работа проводится письменно. Объем составляет 4-5 страниц 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем контрольной работы:

1. Понятие профессионализма. Этапы развития профессионализма.
2. Структурно-функциональные компоненты профессионализма.
3. Понятие детерминанты развития профессионализма.
4. Виды детерминант развития профессионализма: естественные и искусственные, краткосрочные и долгосрочные, индивидуальные, групповые и организационные, индивидуально-, группо- и организационно сфокусированные.
5. Бизнес-процессы и акторы развития профессионализма.
6. Комплексные программы развития профессионализма персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 7:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Сравнение эффективности разных методов обучения персонала.
2. Этапы в подготовке обучающей программы.
3. Функция, компенсируемая тренингом.
4. Перевод целей, противоречий, позиций, действий на "язык" учебной программы. Выбор стиля проведения тренинга и подготовка учебных материалов.
5. Коррекция программы обучения по результатам проведения первого курса.

Типовые оценочные материалы по теме 8:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Модели интеллектуального капитала организации.
2. Функции инженера по знаниям.
3. Локализация знаний и мобильность их носителей.
4. Динамика знаний в организации.
5. Параметры интеграции знаний.
6. Модели управления знаниями "сокровищница" и "указатель".

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-ПЭ-3	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на управление поведением экономических агентов	ПК-ПЭ-3.У	углубление (расширение) сформированной компетенции при условии выбора дисциплины по выбору, элективной дисциплины и/или факультатива

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-ПЭ-3.У	способен применять концепции и методы управления персоналом при решении конкретных профессиональных задач	понимает основные концепции и методы управления персоналом, самостоятельно обрабатывает и интерпретирует собранные данные для принятия решений в области работы с персоналом

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерные темы для сдачи экзамена по дисциплине:

1. Предмет и методы управления персоналом.
2. История дисциплины «управление персоналом».
3. Междисциплинарные связи управления персоналом.

4. Методы исследований в управлении персоналом: классификация и сравнение.
5. Метод анкетирования работников: сущность, этапы разработки и проведения, способы анализа результатов. Компоненты анкеты и виды вопросов.
6. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями.
7. Проблемы группового и корпоративного управления.
8. Кадровая политика организации, ее типы и уровни.
9. Психологические характеристики проектного управления.
10. Психологические особенности урегулирования организационных конфликтов.
11. Развитие субъекта трудовой деятельности; кризисы профессионального развития.
12. Проблема критериев профессионализма; понятие «профессиональные компетенции».
13. Модель компетенций специалиста и руководителя по Е.Б.Моргунову.
14. Методы оценки руководителя.
15. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику управленческой деятельности.
16. Функциональные состояния руководителя: диагностика и коррекция.
17. Принятие решений как важнейшая функция руководителя.
18. Функции прогнозирования и планирования.
19. Направления повышения эффективности управленческих решений.
20. Основные направления деятельности службы управления персоналом.
21. Коммуникативные умения руководителя и их развитие.
22. Когнитивные функции управленца.
23. Память руководителя и направления ее совершенствования.
24. Основные методы формирования кадрового состава: проектирование кадровой структуры, маркетинг персонала, профотбор, профадаптация.
25. Методы поддержания работоспособности персонала: аттестация персонала, работа с резервом, помощь в планировании карьеры, обучение персонала и др.
26. Методы мотивации и стимулирования труда.
27. Методы оптимизации кадрового состава организации: кадровый аудит, недирективные методы сокращения персонала.
28. Методы развития профессионализма управленцев и специалистов.
29. Сравнительный анализ методов обучения работников: лекция, деловая игра, метод кейсов, тренинг, дискуссия.
30. Сходства и различия наставничества и коучинга как методов повышения эффективности управленческой деятельности.
31. Функционально-стоимостной анализ заданий руководителя.
32. Проанализируйте сходства и различия управления персоналом и психологии управления.
33. Какие методы обучения работников являются наиболее эффективными и почему?
34. Опишите и сравните основные методы оценки работников и руководителей.
35. Какие управленческие и психологические сложности могут возникнуть при руководстве малыми и крупными организациями?
36. В чем может проявляться отчужденность в труде руководителя?

37. Опишите основные характеристики и этапы метода Центр оценки.

Шкала оценивания

Шкала оценивания на экзамене:

30-40 баллов	Выдающийся ответ
21-29 баллов	Очень хороший ответ
14-21 баллов	Хороший ответ с ошибками
7-14 баллов	Достаточно удовлетворительный ответ
0-7 баллов	Не отвечает минимальным требованиям удовлетворительного ответа

Итоговая шкала оценивания по дисциплине

Тема	Метод оценивания	Баллы
Уровни и функции управления персоналом	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Стратегическое управление персоналом	Студент ответил на вопрос соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Оценка персонала, работы и нормирование труда	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Мотивация и стимулирование труда	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Структурирование рабочего времени	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Развитие профессионализма работников	Студент ответил на вопрос соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Обучение персонала	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Управление знаниями	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Экзамен	Выдающийся письменный ответ	40
Итого по дисциплине		100

Шкала перевода оценки знаний по 100-балльной системе в эквивалент пятибалльной системы

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки
-------------------------------	-----------------------------

85-100 баллов	Отлично
70-84 баллов	Хорошо
50-69 баллов	Удовлетворительно
49 балл и ниже	Неудовлетворительно

4.4. Методические материалы

Шкала оценки контрольная работа:

Критерии оценки	Балл
Объем работы составляет 4-5 страниц 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Приводит свою точку зрения. Соотносит ее с изученным на занятиях материалом.	15
Объем работы составляет 4-5 страниц 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Свою точку зрения не приводит.	10
Объем работы составляет не более 3 страниц 12 шрифтом через полтора интервала. Студент приводит сжатые тезисы излагаемого на занятиях материала. Свою точку зрения не приводит.	5
Работа не предоставлена. Или содержит неправильную (ошибочную) информацию, не подкрепленную научно-практическими данными.	0

Шкала оценки эссе:

Критерии оценки	Балл
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Приводит свою точку зрения. Соотносит ее с изученным на занятиях материалом.	5
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Свою точку зрения не приводит.	3
Объем эссе составляет не более 1 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент приводит сжатые тезисы излагаемого на занятиях материала. Свою точку зрения не приводит.	1
Эссе не предоставлено. Или содержит неправильную (ошибочную) информацию, не подкрепленную научно-практическими данными.	0

В случае, если дисциплина полностью или частично проводилась с применением технологий электронного обучения и/или дистанционных технологий, зачет может производиться с использованием системы СДО Академии и применением прокторинга.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

От студентов требуется обязательная проработка материала лекционных и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационно-тестовых испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особое значение имеет активная работа на семинаре: умение вести дискуссию, творческий подход к анализу электронных текстов, способность четко и емко формулировать свои мысли: собирать информацию, анализировать и синтезировать представленный к обсуждению в презентации материал и агрегировать решения по обсуждаемой проблеме, а также выполнение контрольной работы (теста), докладов и домашних заданий.

Подготовка к семинарским занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного и практического типов:

1. Стратегия в управлении персоналом.
2. Теории в управлении персоналом
3. Служба управления персоналом и ее характеристики
4. Технологии стимулирования труда, грейдирование.
5. Оценка персонала: методы и цели.
6. Управление конфликтом

7. Работа с талантами в организации.
8. Связь обучающейся организации и управления знаниями.

Для освоения дисциплины обучающимся следует обращаться со специальной литературой и доступным источникам на регулярной основе, не пропуская практические занятия, а также использовать время для самостоятельной работы, которая включает в себя как выполнение необходимого объема домашних заданий, так и следующие действия, основанные на тематике данного курса:

- 1) регулярно просматривать и читать новостные сайты для мониторинга текущей ситуации в сфере психологии бизнеса;
- 2) знакомиться с общетеоретическими работами исторического свойства в сфере психологии бизнеса;
- 3) пользоваться справочными материалами и хронологическими таблицами;
- 4) читать научно-популярные статьи;
- 5) посещать культурные мероприятия, открытые лекции, семинары и конференции.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. *Моргунов Е.Б.* Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. М.: Издательство «Юрайт», 2016 (Также 2013, 2011 и 2005 годов издания).

6.2. Дополнительная литература.

2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. – СПб.: Питер, 2007.
3. Управление персоналом организации: Учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-ье издание. - М.: ИНФРА-М, 2009.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объекта, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от

30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)
3. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 13.07.2015) "О защите прав потребителей"

6.5. Интернет-ресурсы.

1. <http://www.psych.ru/>
2. <http://hrm.ru/>
3. <http://centercep.ru>
4. <http://portal.psymodelling.ru/>
5. <http://www.spppb.ru/>
6. <http://www.apa.org/>
7. <http://www.efpa.eu/>
8. <http://lms.ranepa.ru>

6.6. Иные источники.

Анциупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: Юнити-Дана, 2006.

Вересов Н.Н. Психология управления: учеб. пособие. М.: МПСИ, 2001. 224 с.

Вересов Н.Н. Формула противостояния, или как устранить конфликт в коллективе: Книга для руководителя. 2-е изд. М.: МПСИ, 2003. 110 с.

Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. М.: МГУ, 1995. 252 с.

Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб., 2002.

Друкер П.Ф. Практика менеджмента. М., 2000.

Кноринг В.И. Теория, практика и искусство управления. М., 2001.

Конфликтология: Хрестоматия / Сост. Н.И. Леонов. 2-е изд. М.: МПСИ, 2003. 304 с.

Моргунов Е.Б. Комплект нормативных документов по управлению персоналом // БОСС. 1999. № 1-4. Приложение: "Блокнот делового человека".

Моргунов Е.Б., Ромашкевич А. Разборка по правилам // БОСС. 1999. № 7-8. С. 58-61.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. М.: Дело, 2008.

Новикова Т.В. Опыт контент-анализа должностных инструкций // Методы сбора информации в социологических исследованиях. М.: Наука, 1990. Кн. 2. С. 138-149.

Носкова О.Г. История психологии труда в России. М.: МГУ, 1997. 304 с.

О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 1979.

- Пряжников Н.С.* Мотивация трудовой деятельности. – М., Академия. 2008.
- Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2005.
- Рюкле Х.* Язык телодвижений для менеджеров. М.: Интерэксперт, 2005.
- Собчик Л.Н.* Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. СПб.: Речь, 2003.
- Травин В.В., Дятлов В.А.* Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995. 332 с.
- Управление персоналом организации: Практикум: учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1999. 296 с.
- Управление современной компанией: Российско-американский учебник / Под ред. Б.Мильнера, Ф.Лииса. М.: Инфра-М., 2001.
- Чекалев М., Ключина И.* Экспериментальная методика оценки руководителей и специалистов предприятия АПК // Управление персоналом. 2000. № 6. С. 39-41.
- Хохлов А.А.* Кадровые процессы в системе государственной власти (Социологический анализ). М.: МПСИ, 2000. 272 с.
- Flood R.L., Jackson M.C.* Creative Problem Solving: Total Systems Intervention. Chichester: John Wiley & Sons, 1991. 250 p.
- Gladstone B.* From Know-how to Knowledge: Essential Guide to Understanding and Implementing Knowledge Management. L: Industrial Society, 2000. 160 p.
- Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management / Ed. by M.Easterby-Smith, M.A.Lyles. Oxford: Blackwell Publishing, 2003. 676 p.
- Holden N.J.* Cross-Cultural Management: Knowledge Management Perspective. L.: Prentice Hall, 2002. 328 p.
- Hussey D.E.* Strategic Management: Theory and Practice. Pergamon, 1994. 625 p.
- Improving Organizational Surveys: New Directions, Methods, and Applications / Ed. by P.Rosenfeld, J.E. Edwards, M.D.Thomas. Newbury Park: Sage Publications, 1993. 273 p.
- Kossen S.* Human Side of Organization. N.Y.: Harper Collins College, 1994. 662 p.
- McCormick E.J.* Job and Task Analysis // Handbook of Organizational and Industrial Psychology / Ed. M.D.Dunette. Chicago: Rand McNally, 1976.

McCormick E.J., Mecham. R.C., Jeanneret P.R. PAQ Thechnical Manual, Logan UT: PAQ Services, Inc. (Distributed by University Book Store, West State Street, West Lafayette, IN, 47906). 1977.

Rao Venkateswara T. Performance Management and Appraisal Systems: HR tools for Global Competitiveness. New Delhi: Response Books, 2004. 330 p.

Pasmore W.A. Creating Strategic Change: Designing the Flexible, High-performing Organization. N.Y.: John Wiley & Sons, 1994. 284 p.

Pearn M., Kandola R. Job Analysis. A Practical Guide for Managers. Institute of Personnel Management, 1988. 137 p.

Shulman L. Skills of Supervision and Staff Management. Itasca (Ill.): F.E. Peacock Publishers, 1982. 366 p.

Toffler A. The Adaptive Corporation. Gower Publishing Company Limited. 1985. 217 p.

Vlachoutsicos Ch.A., Lawrence P.R. Behind the Factory Walls: Decision Making in Soviet and US Enterprises. Statement of Responsibility. Boston, 1990. 352 p.

Waters C.D.J. Quantitative Methods for Business. Wokingham, England: Addison-Wesley Publishers Ltd., 1994. 729 p.

Whitston C, Edwards P. Attending to Work: The Management of Attendance and Shopfloor Order. University of Warwick (UK); Oxford: Blackwell Publishers, 1993. 277 p.

Cascio W.F. Applied Psychology for Human Resource Management. Prentice-Hall, 1998.

Gilbert D.R. Ethic Through Corporate Strategy. Oxford University Press, 1996.

Fine S.A., Cronshaw S.F. Functional Job Analysis: A Foundation for Human Resources Management. Lawrence Erlbaum Associates, 1999.

London M. Job Feedback: Giving, Speaking and Using Feedback for Performance Improvement. Lawrence Erlbaum Associates, 1997.

Greenberg J. Managing Behavior in Organizations. Prentice-Hall, 2001.

Sisson K., Storey J. The Realities of Human Resource Management: Managing the Employment Relationship. Open University Press, 2000.

Brannick M.T., Salas E.T. Performance Assessment and Measurement: Theory, Methods and Applications. Prince Carolyn Lawrence Erlbaum, 1997.

Technology, Organizations, and Competitiveness: Perspectives on Industrial and Corporate Change / Ed. by G.Dosi, D.J.Teece, J.Chyrtty.

**7. Материально-техническая база, информационные технологии,
программное обеспечение и информационные справочные системы**

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

аудитории с компьютерным и проекционным оборудованием для демонстрации презентаций;

аудитории с возможностью передвигать парты и стулья для проведения тренинговых занятий

Требования к программному обеспечению общего пользования:

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.