

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по учебной работе

_____ С.Т. Князев
 «__» _____ 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
 УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ В HR- МЕНЕДЖМЕНТЕ

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Модуль Управленческая психология в HR-менеджменте	Код модуля 1122119
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Траектория образовательной программы (ТОП)	-
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Токарева Юлия Александровна	Доктор психологических наук, доцент	профессор	Кафедра управления персоналом и психологии	

Руководитель модуля

Ю.А. Токарева

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

Руководитель образовательной программы (ОП), для которой реализуется модуль

Т.К. Коваленко

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «Управленческая психология в HR-менеджменте»

1.1. Объем модуля, 12 з.е.

1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль «Управленческая психология в HR- менеджменте» относится к вариативной части ВС и является логическим продолжением модулей «Планирование и целеполагание в кадровом менеджменте», «HR- менеджмент в глобальной экономике», а также входящих в них дисциплин «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Самоменеджмент», «Международный HR- менеджмент», «Основы стратегического управления персоналом». Главной целью модуля является освоение слушателями комплекса теоретических знаний и методологических подходов к анализу и повышению эффективности HR- менеджмента, развитие способности системного мышления и приобретения практических навыков сопровождения организационных изменений, найма и отбора персонала.

2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).	Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля								
		Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине		
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.	
1. (ВС) Коучинг персонала	8	12	12	0	24	80	4, зач	108	3	
2. (ВС) Найм и отбор персонала	7	17	17	0	34	56	18, экз	108	3	
3. (ВС) Психологические основы управления	5	17	17	0	34	70	4, зач	108	3	
4. (ВС) Психология трудовой деятельности	6	17	17	0	34	70	4, зач	108	3	
Всего на освоение модуля		63	63	0	126	276	30	432	12	

3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Пререквизиты: Психологические основы управления; Психология трудовой деятельности. Постреквизиты: Найм и отбор персонала; Коучинг персонала.
3.2.	Кореквизиты	Психологические основы управления

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.03.03/01.02	<p>РО-01 Способность в основных видах профессиональной деятельности проявлять гражданскую, мировоззренческую позицию, социальную зрелость, расовую, национальную и религиозную терпимость; ответственно и взвешенно подходить к поставленным профессиональным задачам, решать их на современном научном уровне, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство</p>	<p>способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);</p>
38.03.03/01.02	<p>РО-02 Способность осуществлять в организационно-управленческой деятельности эффективное взаимодействие в организационных и вне организационных контекстах; эффективную деловую коммуникацию, в том числе на иностранном языке; оптимизацию работы коллектива, используя знания из области экономики, права и социального управления; владеть основными методами управления персоналом, решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий.</p>	<p>способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5); знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6); владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19); -способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);</p>
38.03.03/01.02	<p>РО-04 Способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в</p>	<p>-знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и</p>

	<p>управлении персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персоналом на основе компетентностного подхода.</p>	<p>использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);</p>
--	---	--

4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОК-7	ОПК-5	ПК-1	ПК-6	ПК-19
1	(ВС) Коучинг персонала				*	
2	(ВС) Найм и отбор персонала	*		*		
3	(ВС) Психологические основы управления		*		*	
4	(ВС) Психология трудовой деятельности					*

5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

Не предусмотрено

6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

Номер листа изменений	Номер протокола заседания проектной группы модуля	Дата заседания проектной группы модуля	Всего листов в документе	Подпись руководителя проектной группы модуля

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОУЧИНГ ПЕРСОНАЛА

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Управленческая психология в HR-менеджменте	Код модуля 1122119
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Липатова Светлана Дмитриевна	-	Кандидат педагогических наук	управление персоналом и психологии	

Руководитель модуля

Ю.А. Токарева

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Коучинг персонала»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Коучинг персонала» относится к вариативной части по выбору студента профессионального цикла учебного плана ОП и завершает изучение дисциплин модуля. Дисциплина направлена на освоение теоретических знаний в области управления персоналом с использованием технологий и методов коучинга. Курс знакомит с основными понятиями, принципами и задачами модели Goach 2, пошаговой системы М Аткинсона, АВС-техники, а также с ключевыми умениями и инструментами коуча. Особое внимание уделяется развитию практических навыков формулировки вопросов, осуществления обратной связи, подготовки и проведения сессий коучинга персонала организации. Излагаемый материал соответствует государственному стандарту данного курса.

1.2. Язык реализации программы – русский.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине :

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- научные технологии и методы коучинга;
- направления коучинга руководителей и персонала организации;
- этапы подготовки к сессии коучинга.

Уметь:

- применять теоретические положения бизнес-коучинга в практике управления персоналом организации;

- проводить коучинговые сессии;

- применять модели Goach-2, GROW;

- управление коммуникациями, лояльностью и настроением персонала в производственной ситуации.

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- глобального слушания и формулирования вопросов;
- сбора информации, согласования целей и плана действий;
- оценки эффективности сессии коучинга.

1.4. Объем дисциплины очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	8
1.	Аудиторные занятия	24	24	24
2.	Лекции	12	12	12
3.	Практические занятия	12	12	12
4.	Лабораторные работы	-		-

5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	80	3.60	80
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	27.85	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	9(6*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы	-		-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	98	0,90	98
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	7,15	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

*учебный план 6224

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
P1	Коучинг персонала как новый стиль управления.	
P1T1	Сущность понятия коучинг: принципы и задачи.	Основные коучинговые школы и подходы. История происхождения коучинга. Цели, виды, результаты коучинга. Организация и коучинг. Роль коуча. Достоинства коучинга.
P1T2	Направления коучинга персонала организации.	Коучинг как дополнительный инструмент наставничества, обучения и развития персонала организации. Отличие коучинга от наставничества, наказания, обучения, беседы, терапии, тренинга. Коучинг как способ оптимизации средств обучения. Коучинг как инструмент для персональной нематериальной мотивации сотрудников.
P1T3	Руководитель в качестве коуча.	Планирование работы менеджера-коуча. Как выбрать коуча. Характеристики возможных клиентов коучинга.
P2	Технологии коучинга.	
P2T1	Модель Goach-2.	Ключевые понятия коучинга: коучинг, коуч, директивное и недирективное общение, осознанность, компетентность, благополучие. Основные умения коуча. Модель и элементы взаимодействия в коучинге. Ключевые компетенции коуча. Ошибки коуча. Способы вербального общения. Системы обучения по методам одинарной, двойной и тройной петли. Пирамида распределения ответственности в организации. Методика выявления «слепых пятен» у клиента.
P2T2	Пошаговая система коучинга М. Аткинсона.	Инструменты для построения эффективной коммуникации. Способы налаживания взаимопонимания.

		<p>Формы слушания. Типы вопросов коучинговой сессии. Рефрейминг. Трансформационная коммуникация. Принципы заключения эффективного контракта. Типы клиентов. Критерии результативного контакта. Позитивные формулировки. Зона личного контроля. Основные правила коучинга. Иерархическая модель логических уровней коучинговой коммуникации.</p>
Р2Т3	АВС-техника.	<p>Самокоучинг. Коучинг в неофициальной обстановке. Способы постановки вопросов коучинговой сессии. Девять главных вопросов коучинга.</p>
Р3	Подготовка к сессии коучинга.	<p>Постановка целей. Сбор информации и создание рабочей гипотезы. Получение информации от клиента. Источники данных и инструменты сбора информации. Наблюдение. Беседа с коллегами. Беседа с клиентом. Формирование правильных ожиданий у клиента. Согласование целей и плана действия с клиентом. Учет внешних факторов и ограничений при планировании коучинговой сессии. Управление собой в коучинговой сессии.</p>
Р4	Качества эффективного коуча.	<p>Характеристики успешного коучинга. Модель эффективного руководителя. Качества менеджера-коуча. Барьеры на пути коучинга.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий															Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)										
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)																						
							Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*				Курсовая работа*	Курсовой проект*								
P1	Коучинг персонала как новый стиль управления.	26	6	3	3		20	20	10	10																		Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю			
P2	Технологии коучинга.	26	6	3	3		20	20	10	10																								
P3	Подготовка к сессии коучинга.	26	6	3	3		20	20	10	10																								
P4	Качества эффективного коуча.	26	6	3	3		20	20	10	10																								
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	24	12	12	0	80	80	40	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
	Всего по дисциплине (час.):	108	24				84	В т.ч. промежуточная аттестация															4	0	0	0								

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

4.2. Практические занятия

очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1T1	1	Коучинг персонала как новый стиль управления.	3
P2T2	2	Технологии коучинга.	3
P3T2	3-4	Подготовка к сессии коучинга.	3
P4T3	5-6	Качества эффективного коуча.	3
Всего:			12

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1T1	1	Коучинг персонала как новый стиль управления.	1
P2T2	2	Технологии коучинга.	1
P3T2	3	Подготовка к сессии коучинга.	1
P4T3	4	Качества эффективного коуча.	1
Всего:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрено

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

не предусмотрено

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента
Р 1 Коучинг персонала как новый стиль управления.											
Р1Т1 Сущность понятия коучинг: принципы и задачи.				*							
Р1 Т2 Направления коучинга персонала организации.											
Р1Т3 Руководитель в качестве коуча.		*			*						
Р2 Технологии коучинга.											
Р2Т1 Модель Goach-2.			*								
Р2Т2 Пошаговая система коучинга М. Аткинсона.			*								
Р2Т3 АВС-техника.			*								
Р3 Подготовка к сессии коучинга.					*						
Р4 Качества эффективного коуча.				*							

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Блинов, А.О. Управленческое консультирование : учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников ; под ред. А.Е. Илларионовой. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 212 с. - (Учебные издания для магистров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02052-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135375>
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва :

Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>

2. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: коучинг / С. Шекшня ; под ред. Н. Казаковой. - 3-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2016. - 206 с. : схем., табл. - ISBN 978-5-9614-2233-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279494>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Живица, О.В. Лидерство : учебное пособие / О.В. Живица. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455425>

2. Савкин, А.Д. Коучинг по-русски: от смелости желать к смелости быть / А.Д. Савкин, М.А. Данилова. - Москва : Проспект, 2016. - 176 с. : ил. - ISBN 978-5-392-20321-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443862>

3. Формирование нового поколения профессиональных кадров: Проблемы современной организации и содержания профессионального образования в России: теория, методология, методика: материалы Всероссийской научно-практической конференции, МГУТУ, 22—24 октября 2009 г. / под ред. В.Н. Ивановой. - Москва : Финансы и статистика, 2014. - 624 с. : табл., схем. - (Качество образования). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-279-03486-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=225549>

4. Харгроув, Р. Ваш коуч. Помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Р. Харгроув, М. Рено ; пер. С.А. Воронков. - Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2005. - 268 с. - ISBN 5-94087-259-X ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57462>

9.2.Методические разработки

не используются

9.3.Программное обеспечение

не используются

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

ЭБС издательства "Лань"

ЭБС "Университетская библиотека онлайн"

Портал информационно-образовательных ресурсов

ИС ЭКБСОН

HR-портал. Сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru>

Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>

Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>

Электронно-библиотечная система znanium.com - <http://znanium.com>

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение занятий</i>	<i>8/1-6</i>	<i>100</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Участие в практических занятиях</i>	<i>8/10-15</i>	<i>100</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 8	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

Не применяется

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

Не применяется

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

Анализ целей и плана действий коуча и др.

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

Основные коучинговые школы и подходы.

История происхождения коучинга.

Цели, виды, результаты коучинга.

Организация и коучинг.

Роль коуча.

Достоинства коучинга.

Коучинг как дополнительный инструмент наставничества, обучения и развития персонала организации. Отличие коучинга от наставничества, наказания, обучения, беседы, терапии, тренинга.

Коучинг как способ оптимизации средств обучения.

Коучинг как инструмент для персональной нематериальной мотивации сотрудников.

Планирование работы менеджера-коуча.

Как выбрать коуча.

Характеристики возможных клиентов коучинга.

Технология проведения коучинга по модели Goach-2.

Пошаговая система коучинга М. Аткинсона.

Технология проведения коучинга по ABC-технике.

Постановка целей коучинга.

Сбор информации и создание рабочей гипотезы в рамках коучинга.

Получение информации от клиента.

Источники данных и инструменты сбора информации для коучинговой сессии.

Формирование правильных ожиданий у клиента.

Согласование целей и плана действия с клиентом.

Учет внешних факторов и ограничений при планировании коучинговой сессии.

Управление собой в коучинговой сессии.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

не предусмотрено

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
НАЙМ И ОТБОР ПЕРСОНАЛА

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Управленческая психология в HR-менеджменте	Код модуля 1122119
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		ст. преподават ель	управления персоналом и психологии	

Руководитель модуля

Ю. А. Токарева

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Найм и отбор персонала»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Найм и отбор персонала» является дисциплиной по выбору учебного плана ОП. Дисциплина предусматривает изучение методологических, методических и нормативных оснований организации найма и отбора персонала в организациях, на предприятиях, службах занятости и кадровых агентствах. Предусмотрено освоение студентами основных принципов, механизмов, инструментариев найма и отбора персонала.

В результате изучения дисциплины студенты должны знать механизмы формирования персонала организации, источники найма, методы отбора персонала, методы введения в должность; уметь составлять и реализовывать программу найма и отбора персонала в зависимости от стратегии управления персоналом и этапа развития организации, правильно выбирать источники найма в зависимости от поставленной задачи, использовать основные методы отбора персонала: собеседование, анализ документов и др., составлять программы введения в должность вновь принятых работников; владеть навыками оценки эффективности найма и отбора персонала.

Основной акцент при преподавании дисциплины ставится на практическое освоение технологии найма и отбора персонала в разных условиях: организации, кадрового агентства, службы занятости.

Необходимо обратить внимание студентов на гибкость подхода при исполнении данной функции менеджера по персоналу в зависимости от состояния рынка труда, изменения точки зрения на персонал как ресурс организации, а также на соблюдение этических норм процедуры найма.

При изучении дисциплины необходимо уметь устанавливать междисциплинарные связи с такими дисциплинами учебного плана, как: Управление персоналом организации, Трудовое право, Маркетинг персонала, Адаптация персонала, Деловая оценка, аттестация и сертификация персонала, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Управление обучением и др.

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и уметь применять их на практике;
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и уметь применять их на практике;
- основы найма, разработки и внедрения программ, процедур подбора и отбора, приема, увольнения, перевода на другую работу, перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ и уметь применять их на практике.

Уметь:

- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; быть способным проводить анализ рыночных и специфических

рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- навыки анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и быть способным вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (найма и отбора персонала);
- навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (найма и отбора персонала).

1.4. Объем дисциплины очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	56	5,10	56
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э, 18
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	41.43	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6 (3*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	84	0,90	84
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э, 18
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	9,23	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

* учебный план 6224

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р1	Раздел I. Механизмы формирования персонала	<p>Найм (наем), набор, отбор, подбор, прием персонала, планирование потребности в персонале, маркетинг персонала, рекрутинг (рекрутмент).</p> <p>Концептуальные подходы к созданию программы найма и отбора персонала: диагностика характера кадровой политики в организации, этапа (жизненный цикл) развития организации, ее миссии и цели, типа организационной культуры.</p> <p>Планирование персонала: характеристики внутренних и внешних факторов, влияющих на планирование персонала; современные методы планирования, их достоинства и недостатки; сущность стратегического и оперативного планирования персонала организации. Оценка состояния рынка труда на этапе планирования; коэффициент отбора.</p> <p>Роль маркетинга персонала при выявлении потребности в персонале: понятие маркетинга персонала, его сущность, содержание, организация маркетинга персонала на макро- и микроуровне; социально-психологический, экономический и административный аспект маркетинга персонала.</p>
Р2	Раздел II. Составление программы найма персонала	<p>Анализ работы, рабочее место, профессиограмма, описание работы, личностная спецификация, карта компетенций.</p> <p>Рабочее место: основные понятия, структура, требования, содержание. Различные характеристики рабочих мест. Понятие сбалансированного и несбалансированного рабочего места. Анализ работы: основные понятия, виды, методы анализа. Организация проведения анализа работы: тип анализа (развернутый, сокращенный), структура опросника для анализа работы; связь содержания опросника с исследуемой должностью. Виды анализа, субъекты проведения анализа работы.</p> <p>Должностные инструкции (цели разработки, задачи должностных инструкций, структура, подходы к составлению должностных инструкций).</p> <p>Оптимизация технологии составления должностных инструкций. Личностная спецификация.</p> <p>Профессиограмма и анализ работы: общее и отличия. Карты компетенций. Критерии отбора.</p>
Р3	Раздел III. Источники найма	<p>Внешние и внутренние источники найма персонала, кадровое агентство, служба занятости, реклама вакансий.</p> <p>Кадровые агентства: виды кадровых агентств, характеристика, условия деятельности. Структура и содержание услуг кадровых агентств. Порядок взаимодействия организаций с кадровыми агентствами. Достоинства и недостатки кадровых агентств как источника найма персонала.</p> <p>Признаки, по которым необходимо выбирать кадровое агентство как источник найма персонала. Ассоциация консультантов по подбору персонала; Ассоциация рекрутинговых агентств Урала. Развитие рекрутмента в мире.</p> <p>Технология деятельности кадровых агентств: порядок взаимодействия с аппликантами и заказчиками. Этика рекрутера. Этические правила деятельности кадрового агентства.</p> <p>Образовательные учреждения как источник найма персонала. Взаимодействие организаций с образовательными учреждениями; целевая подготовка кадров.</p> <p>Службы занятости. Содержание деятельности служб занятости по подбору персоналу. Правовые основы взаимодействия организаций служб занятости. Внутренний и внешний рынок труда. Особенности российского рынка труда.</p>

		<p>Внутренние источники: внутренний маркетинг персонала. Методы поиска кандидатов на вакантную должность внутри организации. Достоинства и недостатки внутреннего и внешнего источников найма.</p> <p>Реклама вакансий. Типы рекламы; правила составления, оформления и размещения рекламы. Оценка затрат на рекламу и ее эффективность.</p>
Р4	Раздел IV. Отбор, оценка кандидатов и принятие окончательного решения при найме персонала	<p>Формы и методы отбора кандидатов, телефонное собеседование, резюме, анкета кандидата, собеседование, тесты при найме, проверка рекомендаций, медицинское обследование, интернет – рекрутинг.</p> <p>Телефонное собеседование. Структура телефонного собеседования; правила ведения; функции телефонного собеседования.</p> <p>Трудовая биография, резюме как источник информации о кандидате. Правила составления трудовой биографии (резюме). Хронологическая и функциональная трудовая биография.</p> <p>Анкетирование. Основные требования к разработке анкеты. Правила составления анкеты; зависимость объема реквизитов от вакантной должности.</p> <p>Тестирование. Виды тестов. Условия и показания к применению тестов. Место и роль тестов при отборе кандидатов. Этика тестирования.</p> <p>Собеседование. Виды собеседования, его цели и функции, основные требования. Последовательность собеседования в процедуре отбора. Цель собеседования, концепция двусторонних обязательств. Подготовка к собеседованию и условия его проведения. Стратегия проведения собеседования, тактика проведения собеседования. Структурированное собеседование (интервью), классификация типов вопросов. Три аспекта оценки кандидата при собеседовании. Оценка полученных при собеседовании данных. Типичные ошибки интервьюера. Получение рекомендаций и медицинское обследование. Организация процедуры использования результатов. Сравнительная характеристика методов отбора персонала. Методы оценки профессионально важных качеств менеджеров.</p> <p>Требования к оценочной технологии, показатели эффективности найма и отбора персонала, введение в должность, испытательный срок, адаптация сотрудника. Анализ полученной информации о кандидате, итоговые документы. Уведомление кандидатов о принятом решении. Отказ в отборочной процедуре, его оформление. Вступление в должность: цели, содержание мероприятий.</p> <p>Показатели эффективности найма и отбора персонала. Документационное обеспечение найма и отбора персонала (Должностная инструкция, трудовой договор, ТК РФ, международные нормы, локальные нормативные акты). Кадровое делопроизводство.</p> <p>Зарубежные подходы к найму и отбору персонала: сравнительная характеристика.</p> <p>Критерии отбора, кратковременный найм, продолжительный найм, кадровая политика, методы отбора кандидатов. Хэдхантинг и антихантинг.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																												
		Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)							Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка к экзамену в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)										
Всего (час.)	Лекция							Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*		Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю						
P1	Механизмы формирования персонала	18	8	4	4	0	10	8	4	4	0	0	0																						
P2	Составление программы найма персонала	22	8	4	4	0	14	8	4	4	0	0	6	1																					
P3	Источники найма	24	8	4	4	0	16	10	4	6	0	0	6		1																				
P4	Отбор, оценка кандидатов и принятие окончательного решения при найме персонала	26	10	5	5	0	16	10	4	6	0	0	6	2																					
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	90	34	17	17	0	56	36	16	20	0	0	18	12	6									2	2										
	Всего по дисциплине (час.):	108	34				74																												
В т.ч. промежуточная аттестация																								0	18	0	0								

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																											
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)						Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)		Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)										
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	И/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного обеспечения*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю			
P1	Механизмы формирования персонала	19,5	1,5	0,5	1		18	16	8	8											2	1											
P2	Составление программы найма персонала	23,5	1,5	0,5	1		22	16	8	8			6	1																			
P3	Источники найма	23,5	1,5	0,5	1		22	16	8	8					1																		
P4	Отбор, оценка кандидатов и принятие окончательного решения при найме персонала	23,5	1,5	0,5	1		22	16	8	8			6	2																			
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	90	6	2	4	0	84	64	32	32	0		18	12	0	6									2	2							
	Всего по дисциплине (час.):	108	6				102	В т.ч. промежуточная аттестация														0	18	0	0								

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторные работы

не предусмотрено

4.2.Практические занятия

очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1 T1-4	1-4	Механизмы формирования персонала	4
P2 T5-8	5-8	Составление программы найма персонала	4
P3 T9-12	9-12	Источники найма	4
P4 T13-17	13-17	Отбор, оценка кандидатов и принятие окончательного решения при найме персонала	5

Всего: 17

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1 T1-4	1	Механизмы формирования персонала	1
P2 T5-8	2	Составление программы найма персонала	1
P3 T9-12	3	Источники найма	1
P4 T13-17	4	Отбор, оценка кандидатов и принятие окончательного решения при найме персонала	1

Всего: 4

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1. Сравнительная характеристика методов отбора персонала

Домашняя работа 2. Решение задач (оценка кандидатов с помощью метода попарных сравнений, профиль- метода, оценка затрат найма, замещение вакансий и др.)

Домашняя работа 3.Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта в политике найма персонала

4.3.2.Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

- Формирование программы найма и отбора персонала.
- Анализ потребности организации в кадрах.
- Роль маркетинга персонала в определении политики найма.
- Сущность рынка рабочей силы как обстоятельства, влияющего на процесс отбора.
- Анализ регионального рынка рабочей силы.
- Источники найма персонала.

- Использование сторонних организаций при найме и отборе кандидатов.
- Внутренние источники найма.
- Методы поиска кандидатов на вакантную должность внутри организации.
- Рекрутинговые агентства как инструмент формирования цивилизованного рынка занятости.
- Достоинства и недостатки кадровых агентств как источника найма персонала.
- Развитие рекрутмента в мире.
- Образовательные учреждения как источник найма персонала.
- Службы занятости. Особенности российского рынка труда.
- Определение критериев отбора персонала в организации.
- Проблемы формирования критериев отбора на вакантную должность.
- Должностные инструкции: подходы к составлению.
- Формы и методы отбора кандидатов.
- Элементы самоотбора кандидатов на рабочие места.
- Реклама вакансий. Планирование средств рекламы.
- Мошенничество и обман при найме и отборе персонала по объявлениям.
- Анкетирование как метод отбора персонала.
- Значение собеседования при отборе персонала.
- Тестирование как метод отбора кандидатов.
- Рекомендации как источник информации о кандидате.
- Медицинское освидетельствование при отборе: цели, использование результатов.
- Зарубежные подходы к решению проблем занятости населения (на выбор: конкретный опыт стран Западной Европы, Америки, Японии).
- Зарубежный опыт найма и отбора персонала (на выбор: конкретный опыт стран Западной Европы, Америки, Японии).
- Введение в должность: этапы и содержание.
- Документационное обеспечение найма и отбора персонала.
- Показатели эффективности найма и отбора персонала в организации.
- Профессиография и ее роль в процедуре найма и отбора персонала.
- Проблемы занятости населения (возможный вариант выбора конкретной территории).
- Проблемы безопасности при найме и отборе персонала.

4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов
не предусмотрено

4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)
не предусмотрено

4.3.6.Примерный перечень тем расчетно-графических работ
не предусмотрено

4.3.7.Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)
не предусмотрено

4.3.8 Примерная тематика контрольных работ

Контрольные работы предлагаются в виде тестов по соответствующим разделам, темам.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов
не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1				+			+					
P2	+			+	+		+					
P3				+			+					
P4	+		+	+	+		+					

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров : учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова ; Российский государственный гуманитарный университет. - Москва : Проспект, 2016. - 213 с. : табл., схем. - Библиогр.: с. 211. - ISBN 978-5-392-19259-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443669>
2. Беляков, Н.С. Набор и отбор персонала / Н.С. Беляков. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 51 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87513>
3. Виноградов, А.П. Система оценки персонала в организации / А.П. Виноградов. - Москва : Лаборатория книги, 2011. - 126 с. - ISBN 978-5-504-00092-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142245>
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова ; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2013. - 75 с. - ISBN 978-5-392-09732-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Емельяненко, М.Т. Методы подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу / М.Т. Емельяненко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 70 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87391>
2. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 176 с. : ил. - ISBN 978-5-4475-1579-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253717>
3. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом : учебное пособие / О.Н. Тараненко ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2015. - 129 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367>

Отечественные журналы

1. Директор по персоналу
2. Кадровик
3. Кадровик.ру
4. Кадровое дело
5. Менеджмент в России и за рубежом
6. Персонал-микс
7. Персонал-профи
8. Проблемы теории и практики управления
9. Российский журнал менеджмента
10. Секрет фирмы
11. Справочник кадровика
12. Справочник по управлению персоналом
13. Управление персоналом
14. Эксперт

9.2.Методические разработки

Не предусмотрены

9.3.Программное обеспечение

Microsoft PowerPoint

Microsoft Word

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Интернет ресурсы

1. www.HRdigest.ru
2. www.hr-journal.ru
3. www.hro.ru/hrm
4. hr-zone.net

Сайты профессиональных сообществ

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России
2. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
3. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
4. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
5. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
6. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
7. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования

8. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
9. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
10. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

9.5.Электронные образовательные ресурсы

<http://www.learn.urfu.ru>

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Лекционная аудитория с аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной).

Текстовая камера.

Мультимедийный проектор.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Контрольная работа</i>	<i>7, 7</i>	<i>100</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Реферат</i>	<i>7, 8</i>	<i>10</i>
<i>Домашнее задание 1</i>	<i>7, 10</i>	<i>30</i>
<i>Домашнее задание 2</i>	<i>7, 12</i>	<i>30</i>
<i>Домашнее задание 3</i>	<i>7, 14</i>	<i>20</i>
<i>Посещение</i>	<i>7, 9-17</i>	<i>10</i>
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 7	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

не предусмотрено

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Понятие системы найма и отбора персонала и ее основные элементы.
2. Концептуальные подходы к созданию программы найма персонала: диагностика внутренних факторов организации.
3. Маркетинг персонала: сущность, аспекты маркетинга. Роль маркетинга персонала при выявлении потребности в персонале.
4. Планирование персонала: виды и методы планирования.
5. Основные этапы составления программы найма. Рабочее место: основные понятия, структура.
6. Анализ работы: структура опросника. Анализ работы, описание работы, должностная инструкция, личностная спецификация – соотношение данных понятий.
7. Назначение анализа работы.
8. Профессиография и ее роль в процедуре найма и отбора персонала.
9. Понятие «компетенция». Применение компетенций в сфере управления персоналом.
10. Условия найма.
11. Должностная инструкция (цели разработки, задачи должностных инструкций, структура).
12. Должностная инструкция и заявка на подбор персонала.
13. Источники найма: виды, основные характеристики.
14. Кадровые агентства: виды кадровых агентств, содержание услуг, порядок взаимодействия с аппликантами и заказчиками, технология работы над заказами. Принципы успешного взаимодействия агентств с работодателями.
15. Внешние источники найма.
16. Внутренние источники найма.
17. Реклама вакансий. Планирование средств рекламы.
18. Формы и методы отбора кандидатов. Основные требования к оценочной технологии.
19. Типичный процесс принятия решений по отбору. Ступени отбора.
20. Элементы самоотбора кандидатов на рабочие места.
21. Трудовая биография, резюме как источник информации о кандидате.
22. Анкетирование. Основные требования к составлению анкеты.
23. Собеседование: виды, цели проведения.
24. Порядок подготовки и проведения интервью как деловой беседы. Правила интервью.
25. Три аспекта оценки кандидата при собеседовании. Структура интервью с кандидатом в

ситуации найма. Типичные ошибки интервьюера. Оценки полученных при собеседовании данных.

26. Тестирование как метод отбора кандидатов.

27. Получение рекомендаций: способы, этические аспекты.

28. Медицинское освидетельствование при отборе: цели, использование результатов.

29. Методы оценки профессионально важных качеств менеджеров.

30. Ассесмент-центр: общая характеристика технологии (принципы, типы по целям, методы, кадровое обеспечение).

31. Введение в должность.

32. Показатели эффективности найма и отбора персонала в организации.

33. Документационное обеспечение найма и отбора персонала.

34. «Хэдхантинг» и «антихантинг».

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Управленческая психология в HR-менеджменте	Код модуля 1122119
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	профессор	управление персоналом и психология	

Руководитель модуля

Ю.А. Токарева

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Психологические основы управления»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Современная практика работы с персоналом в организациях предполагает участие в ней специально подготовленных профессионалов, компетентных как в сфере традиционной кадровой работы, так и в современных психологических технологиях диагностики и развития персонала. Курс «Психологические основы управления» предполагает подготовку в направлении работы с коллективом, направленной на усовершенствование межличностного взаимодействия. Содержание дисциплины, как в научном, так и в практическом аспекте, призвана обеспечить психологическую подготовку профессиональной компетентности руководителей (менеджеров) всех уровней, т.е. совершенствование стилей управления, межличностного общения, принятия решений, стратегического планирования и маркетинга, преодоление стрессов и другое. Сформировать или развить их психологическую управленческую культуру, создать необходимые предпосылки для теоретического понимания и практического применения важнейших проблем сферы управления. Именно поэтому цель изучения курса предусматривает формирование у студентов умение как комплексно диагностировать личность работника предприятия, так и его условия работы, а также коррекционной работы. Основные методы и технологии обучения, применяемые при преподавании данной дисциплины, обеспечивают формирование у студентов профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС ВПО по направлению «Управление персоналом». Дисциплина «Психологические основы управления» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана ОП и базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: «Социальная психология», «Конфликтология», «Профессиональная этика и деловое общение».

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные психологические принципы и методы управления;
- эмоционально – волевые, когнитивные индивидуально типологические особенности личности работника;
- психологические аспекты малых групп и коллективов;
- психологию принятия управленческих решений;
- особенности конфликтов и стратегии поведения в конфликтной ситуации;
- типы людей по поведению в конфликте;
- формы эффективной коммуникации и психологию общения;
- социально – психологические основы деятельности руководителя.

Уметь:

- пользоваться психологическими методами изучения особенности личности (тестами, поведенческими реакциями);

- применять в управлении организацией стили руководства, соответствующие обстоятельствам;
- исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе;
- определять структуру коллектива и социально – психологический климат в коллективе;
- выделять личные качества собеседника, важные для успешного общения;
- выработать стратегию поведения в конфликтной ситуации, разрешать конфликты, возникающие в коллективе.

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- навыками оценки персонала для нужд организации;
- навыками оценки и улучшения социально-психологического климата, сплочения персонала вокруг целей организации.
- навыками осуществления поиска и активизации человеческих ресурсов организации;
- приемами повышения эффективности методов подготовки и переподготовки управленческого персонала
- психологическими приемами, направленными на улучшение социально-психологического климата, сплочение персонала вокруг целей организации.

1.4. Объем дисциплины очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	0	0	0
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5.10	70
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39.35	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	8 (5*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы	0	0	0
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	98	0,90	98
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	7,15	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

* учебный план 6224

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1	Раздел 1. Предмет и методы курса «Психологические основы управления»	<p>Теоретические основы дисциплины «Психологические основы управления». Появление понятий «Управление персоналом и его развитие», «Психология управленческой деятельности», «Психология управления». Виды управления. Законы управления. Принципы управления. Пирамида управления. Этапы в развитии теорий управления. Система управления персоналом. Взаимодействие руководителей службы управления персоналом.</p> <p>Составляющие, обеспечивающие управление персоналом в организации. Социальная политика. Персонал как социальная система. Корпоративная политика. Уровень поддержки не защищенных работников. Трудовой кодекс РФ. Юридические нормы регулирующие трудовые отношения. Штатное расписание. Квалификационный справочник. Модели рабочих мест. Должностные инструкции. Правила внутреннего трудового распорядка. Положения о структурных подразделениях.</p> <p>Психологическое обеспечение управления. Профессиональные принципы руководителя. Компенсации психологического воздействия, производимого «стихийными факторами». Кадровые процессы и управление ими. Функциональная система управления. Интегральная модель кризисного реинжиниринга. Принцип научности. Гуманистическая направленность. Принцип индивидуального подхода. Принцип системности, комплексности, непротиворечивости.</p>
Р.2	Раздел 2. Личность руководителя. Стили управления	<p>Типы руководителей. Эмоционально-психологическая характеристика руководителей. Пессимист, диктатор, либерал, манипулятор, организатор, карьерист. Японская теория типологии руководителя. Руководитель и лидер. Лидерские роли.</p> <p>Факторы влияющие на стиль управления. Подходы к стилю управления. Стили управления. Теория ГРИД. Управление в условиях изменения. Управление мужской командой. Управление женской командой. Отношения между сотрудниками разного пола.</p>
Р.3	Раздел 3. Социально-психологические методы воздействия руководителя на коллектив	<p>Определение власти. Баланс власти. Формы власти. Власть. Руководитель организации. Зависимость подчиненных. Зависимость руководителей. Власть основанная на принуждении, на вознаграждении. Экспертная власть. Эталонная власть. Законная власть.</p> <p>Лидер, лидерство, функции лидера в организации. Либеральный руководитель, автократичный и демократичный. Система Лайкерта. Управленческая решетка. Стили руководства. Ситуационные факторы. Адаптивное руководство.</p>

Р.4	Раздел 4. Психологическое обеспечение системы человеческих ресурсов	<p>Основы психолого-просветительской деятельности в работе с персоналом организации. Психологическая грамотность персонала. Благоприятный имидж. Личностный рост. Виды просветительской деятельности. Персонал на который должна быть направлена просветительская деятельность.</p> <p>Диагностика в рамках психологического обеспечения управления персоналом. Диагностическая процедура. Организационная диагностика. Профессионально-ответственное отношение. Психологический диагноз. Профессиональная психодиагностика. Методы и процедуры психологической диагностики. Принцип системности. Требование комплексности. Принцип минимизации. Репрезентативность методик, их валидность и надежность.</p> <p>Психологические основы развития, коррекции, обучения, тренинг персонала. Психокоррекционные группы. Группы опыта. Тренинговые группы. Группы активного обучения. Игровые методы. Методы развития социальной перцепции. Уровни тренинговых целей. Общий психологический контекст деятельности персонала.</p> <p>Основы психологического воздействия на коллектив. Стратегия взаимодействия (манипулятивная, императивная и развивающая). Манипуляция. Произвольное и непроизвольное воздействие. Прямое и косвенное воздействие. Непосредственное и опосредованное воздействие. Явное и скрытое воздействие. Технология воздействия. Метод и прием воздействия. Средства воздействия. Методы воздействия на факторы. Методы воздействия на источники активности. Методы воздействия на фоновые состояния. Системность воздействия. Комплексность воздействия. Непротиворечивость. Минимизация вмешательства.</p>
-----	---	---

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																								
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)							Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации и по модулю (час.)						
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*			Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*		
1	Предмет и методы курса «Психологические основы управления»	26	12	4	4		18	12	6	6			6	1													Зачет Экзамен Интегрированный экзамен по модулю Проект по модулю			
2	Личность руководителя. Стиль управления	26	12	4	4		20	14	6	8			6																	
3	Социально-психологические методы воздействия руководителя на коллектив	28	13	4	5		16	14	6	8											2	1								
4	Психологическое обеспечение системы человеческих ресурсов	28	14	5	4		16	14	6	8											2	1								
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	34	17	17	0	70	54	24	30	0	0	12	6	0	6	0		0	0	0	0	0	0	0	4	4	0		
	Всего по дисциплине (час.):	108	34				74																				4	0	0	0
																													В т.ч. промежуточная аттестация	

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																									
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)							Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)		Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)								
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конфер., мастер-класс (по согласованию)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*			Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*			
1	Предмет и методы курса «Психологические основы управления»	27,5	1,5	0,5	1		26	20	10	10			6	1													Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю	
2	Личность руководителя. Сไตล์ управления	27,5	1,5	0,5	1		26	20	10	10			6		1																
3	Социально-психологические методы воздействия руководителя на коллектив	25,5	1,5	0,5	1		24	22	10	12											2	1									
4	Психологическое обеспечение системы человеческих ресурсов	23,5	1,5	0,5	1		22	20	10	10												2	1								
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	6	2	4	0	98	82	40	42	0	0	12	6	0	6	0	0	0	0	0	4	4	0							
	Всего по дисциплине (час.):	108	34				74	В т.ч. промежуточная аттестация																	4	0	0	0			

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

не предусмотрено

4.2. Практические занятия

очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
1	1-2	Предмет и методы курса «Психологические основы управления»	4
2	3-4	Личность руководителя. Стил ь управления	4
3	5-6	Социально-психологические методы воздействия руководителя на коллектив	5
4	7-8	Психологическое обеспечение системы человеческих ресурсов	4
Всего:			17

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
1	1-2	Предмет и методы курса «Психологические основы управления»	1
2	3-4	Личность руководителя. Стил ь управления	1
3	5-6	Социально-психологические методы воздействия руководителя на коллектив	1
4	7-8	Психологическое обеспечение системы человеческих ресурсов	1
Всего:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

1. Личностные факторы в принятии решений.
2. Адекватные решения и принципы их принятия.
3. Субъективная рациональность – индивидуальное восприятие ситуации принятия решения.
4. Выявление психологических проблем при принятии решения.
5. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
6. Применение административных мер и психологических подходов для разрешения конфликта.
7. Лидеры и менеджеры их различие.
8. Лидерские черты и поведение.
9. Теория компетентности.
10. Виды и формы влияния.

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

1. Принципы управления персоналом.
2. Квалификационные характеристики работников различных сфер деятельности.
3. Гендерные особенности руководителей.
4. Особенности управления в сфере образования.
5. Причины неформального лидерства.
6. Современные профессии и их особенности.
7. Современные системы взаимодействия в коллективе.
8. Техники адаптации работников.
9. Стрессовые и конфликтные ситуации в организации.
10. Психологические особенности взаимодействия молодых работников.

4.3.4 Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов не предусмотрено

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов) не предусмотрено

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ не предусмотрено

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ) не предусмотрено

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Контрольная работа 1.

Темы:

1. Индивидуально-типологические особенности личности руководителя.
2. Мотивация, как фактор управления личностью.
3. Руководство и лидерство. Личность руководителя.
4. Стили руководства. Построение взаимоотношений с партнёрами.
5. Малая группа, как социально-психологическая характеристика организации.

Контрольная работа 2.

Темы:

1. Феноменология группы.
2. Социально-психологический климат в группе.
3. Психологические аспекты человеческого общения.
4. Управленческие технологии.
5. Природа и социальная роль конфликта.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1.Предмет и методы курса «Психологические основы управления»												
Р.2. Личность руководителя. Стиль управления			*									
Р.3. Социально-психологические методы воздействия руководителя на коллектив				*								
Р.4. Психологическое обеспечение системы человеческих ресурсов					*							

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Рекомендуемая литература

9.1.1. Основная литература

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 172 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9177-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208>
2. Валеева, Н.Ш. Основы психологии управления : учебное пособие / Н.Ш. Валеева, И.Н. Пугин ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : КНИТУ, 2011. - 183 с. : табл., схем. - ISBN 978-5-7882-1144-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258744>

3. Райзберг, Б.А. Психологические основы управления : учебное пособие / Б.А. Райзберг, А.К. Тутунджян. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 239 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00867-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114549>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Захарова, Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>

2. Галиуллина, С.Д. Психология управления : учебное пособие / С.Д. Галиуллина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимский государственный университет экономики и сервиса». - изд. 2-е, доп. - Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013. - 240 с. - Библиогр.: с. 218-219. - ISBN 978-5-88469-622-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272469>

3. Садиков, А.В. Социология и психология управления : конспект лекций / А.В. Садиков ; Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное агентство морского и речного транспорта, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2010. - 128 с. : ил., табл., схем. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429774>

4. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

9.2.Методические разработки

не используются

9.3.Программное обеспечение

не используются

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

не используются

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение занятий</i>	5, 1-8	40
<i>Контрольная работа №1</i>	5, 6	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение занятий</i>	5, 9-17	20
<i>Контрольная работа №2</i>	5, 10	30
<i>Домашняя работа</i>	5, 12	25
<i>Реферат</i>	5, 15	25
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 5	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Характеристика понятий: «Управление персоналом и его развитие», «Психология управленческой деятельности», «Психология управления».
2. Виды и законы управления. Ошибки управления.
3. Принципы и задачи управления.
4. Пирамида управления и её психологическая основа.
5. Индивидуально-типологические основы управления и управленческой деятельности.
6. Этапы в развитии теорий управления.
7. Персонал как социальная система.
8. Корпоративная и социальная политика.
9. Кадровые процессы и управление ими.
10. Функциональная система управления.
11. Формирование социально-психологического климата и развитие группы.
12. Типы руководителей.
13. Руководитель и лидер: сравнительные особенности.
14. Стилль управления и его эффективность. Управление женской и мужской командой.
15. Определение власти. Баланс власти.
16. Формы власти и её влияние на эффективность деятельности персонала.
17. Проблема компетентности и грамотности персонала.
18. Диагностика персонала и принципы её проведения.
19. Организационная диагностика.
20. Групповые формы работы с персоналом (Группы опыта. Тренинговые группы. Группы активного обучения. Игровые методы).
21. Индивидуальные формы работы с персоналом.
22. Стратегия взаимодействия (манипулятивная, императивная и развивающая).
23. Технология воздействия и влияния.
24. Средства и методы воздействия и конструктивный и деструктивный эффект.
25. Минимизация вмешательства.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

не предусмотрено

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.
Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Управленческая психология в HR-менеджменте	Код модуля 1122119
Образовательная программа Управление персоналом	Код ОП 38.03.03/01.02
Направление подготовки Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 38.03.03
Уровень подготовки Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: 14.12.2015, №1461

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Глуханюк Наталья Степановна	Д. психол. н., профессор	профессор	управление персоналом и психологии	

Руководитель модуля

Ю.А. Токарева

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета

И.В. Шалина

Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «Психология трудовой деятельности»

1.1.Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Психология трудовой деятельности» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана ОП, базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: «Психология» и «Психофизиология профессиональной деятельности». Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах управления, психологии и профессиографии трудовой деятельности

1.2. Язык реализации программы – русский.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные направления развития представлений о трудовой деятельности в психологической науке и практике;
- основы психологии труда, профессиографии;
- особенности взаимосвязи личности и трудовой деятельности, эффективности трудовой деятельности;
- основные особенности и закономерности становления трудовой деятельности;
- о предмете, методах психологии, о месте психологии трудовой деятельности в системе наук;
- этапы освоения деятельности, конструктивных и деструктивных особенностях деятельности;
- особенности профессиональной среды и возможностях развития личности в деятельности;
- индивидуальные и групповые факторы профессиональной эффективности;
- психологические условия организации труда в системе «человек-деятельность-группа»;

Уметь:

- составлять психологическую характеристику личности и деятельности, пользоваться методом профессиографии;
- осознавать особенности психических реалий в трудовой деятельности и диагностировать их;

Владеть:

- навыками компетентно анализировать опасные ситуации, предотвращать и преодолевать их.

1.4.Объем дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	6
1.	Аудиторные занятия	34	34	34
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5.10	70
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39.35	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	7 (4*)
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	2	2	2
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	98	0,90	98
6.	Промежуточная аттестация	4	0.25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	7,15	108
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3

* учебный план 6224

2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1	Психология и труд. Задачи психологии трудовой деятельности	Объект и предмет психологии трудовой деятельности как науки. Задачи психологии трудовой деятельности. Понятие о трудовой деятельности. Труд, профессия, специальность. Функции труда. Структура трудовой деятельности. Психологическое содержание труда
Р.2	Методы изучения трудовой деятельности.	Основные инструменты исследования трудовой деятельности. Классы методов: анализ рабочих документов; наблюдение за процессом

	Профессиография.	труда; хронометраж; опрос; самонаблюдение и самоотчет; трудовой метод; биографический метод; физиолого-гигиенические методы; эксперимент; психодиагностика. Принципы составления профессиограммы. Психограмма как описание психологических характеристик деятельности
Р.3	Классификация трудовой деятельности. Личность и деятельность.	Классификация видов труда по: характеру рабочей нагрузки субъекта труда; цели труда, условиям деятельности; форме ее организации и др. Классификация профессий Е.А. Климова. Формирование личности профессионала. Профессионализация субъекта труда: этапы, уровни особенности. Профессионализм и его составляющие (мотивационная и операциональная, личностная и деятельностная). Деструктивные проявления в трудовой деятельности.
Р.4	Работоспособность субъекта труда. Мониторинг развития личности и деятельности	Динамика работоспособности. Показатели работоспособности. Надежность субъекта труда Показатели мониторинга деятельности и личности. Методы мониторинга. Формы организации. Мониторинговая служба.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																											
						Подготовка к аудиторным занятиям (час.)				Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)														Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)		Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)						
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	И/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*	Зачет	Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю	Проект по модулю			
																															1	Психология и труд. Задачи психологии трудовой деятельности	20
2	Методы изучения трудовой деятельности. Профессиография.	22	8	4	4		14	14	6	8																							
3	Классификации трудовой деятельности. Личность и деятельность	30	8	4	4		22	16	6	10			6	1																			
4	Работоспособность субъекта труда. Мониторинг развития личности и деятельности	32	10	5	5		22	16	6	10			6	1																			
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	104	34	17	17		70	58	24	34			12	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Всего по дисциплине (час.):	108	34				74	В т.ч. промежуточная аттестация																			4	0	0	0			

4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторные работы

не предусмотрено

4.2.Практические занятия

очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1	1-2	Психология и труд. Задачи психологии трудовой деятельности	4
Р.2	3-4	Методы изучения трудовой деятельности. Профессиография.	4
Р.3	5-6	Классификации трудовой деятельности. Личность и деятельность.	4
Р.4	7-8	Работоспособность субъекта труда. Мониторинг развития личности и деятельности	5
Всего:			17

заочная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1	1	Психология и труд. Задачи психологии трудовой деятельности	1
Р.2	2	Методы изучения трудовой деятельности. Профессиография.	1
Р.3	3	Классификации трудовой деятельности. Личность и деятельность.	1
Р.4	4	Работоспособность субъекта труда. Мониторинг развития личности и деятельности	1
Всего:			4

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа 1. Выделите и обоснуйте показатели профессионализма деятельности и личности менеджера по персоналу.

Домашняя работа 2. Методы мониторинга.

4.3.2.Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

4.3.3.Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрено

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрено

4.3.5.Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрено

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрено

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрено

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

не предусмотрено

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрено

5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Психология и труд. Задачи психологии трудовой деятельности				*								
Методы изучения трудовой деятельности. Профессиография				*								
Классификации трудовой деятельности. Личность и деятельность			*	*		*						
Работоспособность субъекта труда.	*		*	*	*	*						
Мониторинг развития личности и деятельности				*								

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)****8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Рекомендуемая литература

9.1.1.Основная литература

1. Валеева, Н.Ш. Основы психологии управления : учебное пособие / Н.Ш. Валеева, И.Н. Пугин ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : КНИТУ, 2011. - 183 с. : табл., схем. - ISBN 978-5-7882-1144-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258744>
2. Манухина, С.Ю. Психология труда: Хрестоматия : учебно-методический комплекс / С.Ю. Манухина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 275 с. - ISBN 978-5-374-00221-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90711>
3. Психология управления: теория и практика : учебно-методическое пособие / Министерство сельского хозяйства РФ, Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Кафедра философии и культурологии ; под общ. ред. М.А. Арефьева и др. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2011. - 148 с. - Библиогр. в кн.. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445953>
4. Райзберг, Б.А. Психологические основы управления : учебное пособие / Б.А. Райзберг, А.К. Тутунджян. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 239 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00867-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114549>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Захарова, Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
2. Галиуллина, С.Д. Психология управления : учебное пособие / С.Д. Галиуллина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимский государственный университет экономики и сервиса». - изд. 2-е, доп. - Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013. - 240 с. - Библиогр.: с. 218-219. - ISBN 978-5-88469-622-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272469>
3. Садиков, А.В. Социология и психология управления : конспект лекций / А.В. Садиков ; Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное агентство морского и речного транспорта, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2010. - 128 с. : ил., табл., схем. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429774>
4. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

9.3.Программное обеспечение

не используются

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Вопросы психологии

www.voppsy.ru

Журнал практического психолога

www.viniti.ru/cgi-bin/ben/search.pl?base=1&stage=2&sc=003379

Психологическая газета

www.imaton.spb.su/pg/index.html

Вестник МГУ: Сер.14 Психология

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>

Библиотека Гумер

<http://www.gumer.info/>

Библиотека думающего о России

<http://www.patriotica.ru/history/index.html>

Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»

<http://www.humanities.edu.ru/>

9.5.Электронные образовательные ресурсы

1. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс. Учеб- ное пособие для студентов высших учебных заведений [Электронный ресурс] / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. - М.: Академический проект, 2008. - 992 с. - 978-5-8291-0926-4. Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210840>
2. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - 978-5-98704-499-5. Ре- жим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
3. Российский образовательный портал www.distans.ru.
4. Сайт www.socionet.narod.ru Социология управления и маркетинг в Сети.
5. Сайт www.escosman.edu.ru. Образовательный портал – экономика, социология, менеджмент.
6. Сайт www.machaon.ru Социология в Сети.
7. Сайт www.isn.ru/sociology Российская сеть информационного общества.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

1. Компьютер.
2. Мультимедийная установка.
3. Интерактивная доска.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к рабочей программе дисциплины

6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – 0

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение занятий</i>	6/1-8	65
<i>Домашняя работа №1</i>	6/10	35
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение занятий</i>	6/9-17	75
<i>Домашняя работа №2</i>	6/9	25
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрено		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы /проекта не предусмотрено

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр 6	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Не применяется

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

НТК не проводится

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрено

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрено

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Объект и предмет психологии трудовой деятельности как науки.
2. Задачи психологии трудовой деятельности.
3. Понятие о трудовой деятельности. Труд, профессия, специальность.
4. Функции труда.
5. Структура трудовой деятельности.
6. Психологическое содержание труда
7. Основные инструменты исследования трудовой деятельности. Характеристика, достоинства и недостатки
8. Анализ рабочих документов.
9. Наблюдение за процессом труда.
10. Хронометраж.
11. Опрос.
12. Самонаблюдение и самоотчет.
13. Трудовой метод.
14. Биографический метод.
15. Физиолого-гигиенические методы.
16. Эксперимент; психодиагностика.
17. Принципы составления профессиограммы.
18. Психограмма как описание психологических характеристик деятельности
19. Классификация видов труда по: характеру рабочей нагрузки субъекта труда; цели труда, условиям деятельности; форме ее организации.
20. Классификация профессий Е.А. Климова.
21. Формирование личности профессионала.
22. Профессионализация субъекта труда: этапы, уровни особенности.
23. Профессионализм и его составляющие (мотивационная и операциональная, личностная и деятельностьная).
24. Деструктивные проявления в трудовой деятельности
25. Динамика работоспособности. Показатели работоспособности.
26. Надежность субъекта труда
27. Показатели мониторинга деятельности и личности.
28. Методы мониторинга.
29. Формы организации.
30. Мониторинговая служба.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

не предусмотрено

8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации

не используются

8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля

не используются

8.3.8. Интернет-тренажеры

не используются