

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
 СОПРОВОЖДЕНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1124149
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: №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

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

Руководитель модуля

(С.Г. Ермолаева)

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

**Руководитель образовательной программы (ОП),
для которой реализуется модуль**

(Т.К. Коваленко)

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «СОПРОВОЖДЕНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА»

1.1. Объем модуля, 9 з.е.

1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль формирует представление о прикладных аспектах кадрового менеджмента: оплате труда персонала, связи с общественностью, кадровом консалтинге. Состоит из лекционно-практических занятий, которые включают основные методологические положения и подходы, теоретические и практические системы оплаты труда персонала, понятия и технологии связей с общественностью, знакомят с формами, видами и принципами, условиями эффективного PR, а также дают общую характеристику проектирования и реализации PR-процессов и их успешного осуществления в профессиональной деятельности. Кадровый консалтинг используется в решении сложных проблем предприятия в сфере управления и организационного развития. Содержание дисциплин посвящено развитию компетенций в прикладной сфере HR-менеджмента. Модуль входит в вариативную часть образовательной программы – по выбору студента.

2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Очная форма обучения (учебный план 5419 (8))

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) Международный HR-менеджмент	8	12	12	-	24	44	4, зачет	72	2
2.	(ВС) Психодиагностика в кадровом менеджменте	7	17	17	-	34	128	18, экзамен	180	5
3.	(ВС) Тайм- менеджмент	8	12	12	-	24	44	4, зачет	72	2
Всего на освоение модуля			41	41	-	82	216	26	324	9

Заочная форма обучения (учебный план 5636 (3))

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) Международный HR-менеджмент	5	2	4		6	62	4, зачет	72	2
2.	(ВС) Психодиагностика в кадровом менеджменте	4	4	4		8	168	4, зачет	180	5
3.	(ВС) Тайм-менеджмент	7	2	4		6	48	18, экзамен	72	2
Всего на освоение модуля			8	12	-	20	278	26	324	9

Заочная ускоренная форма обучения (учебный план 5662 (3,4))

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) Международный HR-менеджмент	5	4	4		8	60	4, зачет	72	2
2.	(ВС) Психодиагностика в кадровом менеджменте	5	4	4		8	154	18, экзамен	180	5
3.	(ВС) Тайм-менеджмент	3	4	2		6	62	4, зачет	72	2
Всего на освоение модуля			12	10		22	276	26	324	9

3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1.	Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Психодиагностика в кадровом менеджменте, Тайм-менеджмент, Международный HR-менеджмент
3.2.	Кореквизиты	Тайм-менеджмент, Международный HR-менеджмент

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	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.	ОК-7 – способность к самоорганизации и самообразованию.
38.03.03/01.02	РО-04 – способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в управлении	ПК-1 – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ

	<p>персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персоналом на основе компетентностного подхода.</p>	<p>формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике; ПК-30 – знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике; ПК-31 – способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.</p>
38.03.03/01.02	<p>РО-06 – способность производить мониторинг и оценку рынка труда. Способность оказывать консультации и услуги кадрового консалтинга. Владеть навыками самоменеджмента, самоорганизации и самообразования. Способность прогнозировать и планировать организационные процессы управления персоналом. Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.</p>	<p>ОПК-6 – владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; ПК-25 – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; ПК-34 – знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;</p>
38.03.03/01.02	<p>РО-07 – способность разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,</p>	<p>ОК-5 – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;</p>

	стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала, интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной собственностью.	ПК-38 – владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.
--	---	---

4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОК-5	ОК-7	ОПК-6	ПК-1	ПК-25	ПК-30	ПК-31	ПК-34	ПК-38
1.	(ВС) Международный HR-менеджмент	*			*					*
2.	(ВС) Психодиагностика в кадровом менеджменте		*	*		*			*	
3.	(ВС) Тайм-менеджмент						*	*		

5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

не предусмотрена.

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
МЕЖДУНАРОДНЫЙ HR-МЕНЕДЖМЕНТ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1124149
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: №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1.	Лысенко Елена Владимировна	Кандидат философских наук	Доцент	Управления персоналом и психологии	

Руководитель модуля

(С.Г.Ермолаева)

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 15.04.2016г.

(И.В. Шалина)

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «МЕЖДУНАРОДНЫЙ HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов компетенций, связанных с основными подходами и технологиями работы с персоналом организации, ориентированной на международную деятельность с учетом бизнес-политики головного офиса и интернациональных особенностей принимающей страны, а также связанной с организацией деятельности интернационального коллектива работников.

Задачи курса предусматривают:

- изучение сущности и методов формирования концепции управления персоналом в международной организации;
- знакомство со спецификой управления персоналом в соответствии с фазами глобализации и продвижением организации за пределы национальных границ;
- формирование представления об изменении деятельности линейных и функциональных руководителей и службы управления персоналом в интернациональной среде деятельности и в интернациональных коллективах;
- знакомство с особенностями политик замещения должностей интернациональной организации, выбора методов оценки и проведения отбора кандидатов;
- формирование представления о кадровом планировании, использовании, развитии, стимулировании, мотивации и аттестации работников интернациональной организации;
- освоение ролей и функций работника службы управления персоналом по работе с командированными за рубеж.

Практическая часть освоения дисциплины включает практикумы, case-study, моделирование, совместную работу обучающихся.

1.2. Язык реализации программы - русский, английский.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

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

ОК-5 – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

ПК-1 – 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-38 – владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать:

- сущность концепции управления персоналом в международной организации;
- факторы, влияющие на особенности построения системы управления персоналом в международной организации и организации с интернациональным кадровым составом;
- особенности кросскультурных отношений в организациях.

Уметь:

- разрабатывать стратегию и тактику управления персоналом международной организации;
- реализовывать современные стратегии управления персоналом в международной организации в полном объеме.

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- в разработке и применении современных методов и технологий управления интернациональным кадровым составом работников;
- в построении системы управления персоналом в международной организации или организации с интернациональным коллективом в полном объеме.

1.4. Объем дисциплины**Очная форма обучения (учебный план 5419 (8))**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	VIII
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	44	3,60	44
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	4,зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	27,85	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

Заочная форма обучения (учебный план 5636 (3))

№ 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	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	62	0,90	62
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	4,зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	7,15	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

Заочная ускоренная форма обучения(учебный план 5662 (3,4))

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	V
1.	Аудиторные занятия	8	8	8
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	60	1.2	60
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	4,зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	9,45	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1.	Раздел 1. Особенности управления персоналом в международной среде	
Р.1.Т.1.	Характеристика технологии управления международной организацией и интернациональным коллективом	Изменение управления персоналом в условиях глобализации и интернационализации производственной деятельности организаций. Виды интернациональных организаций. Классификация и структура персонала международной организации.
Р.1.Т.2.	Компетенции работника службы управления персоналом международной организации	Профиль требований к HR-менеджеру интернационального предприятия. Модель компетенций: профессиональные, методические, экспертные, личностные и этические аспекты. Учет семейного положения, языковые способности.
Р.2.	Раздел 2. Система управления персоналом международной организации	
Р.2.Т.1.	Формирование кадрового состава международной организации	Особенности международного рынка труда и маркетинга персонала. Сегментирование работников по группам: работники головного офиса, сотрудники принимающей страны, персонал третьих стран. Интернационализация отбора при найме. Источники привлечения персонала в международную организацию. Модели отбора кандидатов М.Мендельхальта и Дж.Одди. Учет специфики страны размещения организации или ее филиала.
Р.2.Т.2.	Организация использования персонала международной организации	Специфика программы адаптации работников интернациональной организации. Требования и организация работы наставников. Организация и безопасность труда. Особенности мотивации

		деятельности работников интернационального коллектива. Оценка и аттестация работников международной организации.
Р.2.Т.3.	Развитие персонала международной организации	Особенности обучения интернационального персонала. Формирование кадрового резерва в международной организации. Подходы к замещению должностей: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, региоцентризм. Специфика управления карьерой в международной организации.
Р.2.Т.4.	Потенциал пригодности работника к деятельности в за рубежом	Определение общего потенциала пригодности работника для работы в сфере внешнеэкономической деятельности. Ограничения численности кандидатов для зарубежной командировки. Кадровые риски при работе за рубежом. Подготовка кандидатов для работы за границей. Содействие готовности сотрудников к мобильности. Курирование сотрудника в загранкомандировке. Реинтеграция в организацию после возвращения из длительной командировки.
Р.2.Т.5.	Оценка эффективности системы управления персоналом международной организации	Необходимость оценки эффективности системы управления персоналом в международной организации. Критерии и принципы оценки. Расчет основных показателей. Кадровый аудит системы управления персоналом и отдельных ее элементов.

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 и 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 продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)			Контрольная работа*	Коллоквиум*		
P.1.	Особенности управления персоналом в международной среде	32	4	2	2		28	26	10	16														2	1		Зачет Экзамен	Интегрированный экзамен по модулю Проект по модулю		
P.2.	Система управления персоналом международной организации	36	4	2	2		32	26	10	16		6	1																	
	Всего (час), без учета промежуточной аттестации:	68	8	4	4		60	52	20	32	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2			2	0
	Всего по дисциплине (час.):	72	8				64	В т.ч. промежуточная аттестация															4	0	0	0				

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

4.2. Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1,	1-2	Особенности управления персоналом в международной среде	5
Р.2.	3-8	Система управления персоналом международной организации	7
Всего:			12

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-2	Особенности управления персоналом в международной среде	2
Р.2.	3-4	Система управления персоналом международной организации	2
Всего:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

Домашняя работа №1:

Дать характеристику фаз глобализации и их оценку, используя периодические научные издания.

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

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

не предусмотрен.

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Контрольная работа №1:

Команда как разновидность интернационального коллектива: основные признаки и особенности управления. Методы кадрового планирования в международной организации.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

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	Практикум	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. Особенности управления персоналом в международной среде					*	*						
Р.2. Система управления персоналом международной организации				*	*							

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. Банникова, Людмила Николаевна. Основы управления персоналом: учеб. пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подгот. 081100.62 "Гос. и муницип. упр." / Л. Н. Банникова; Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина — Екатеринбург: УрФУ, 2012.— 212 с. 26 экз.
2. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова.— Москва: ИНФРА-М, 2013.— 284 с.: ил. — (Высшее образование. Бакалавриат) 20 экз.
3. Моргунов, Евгений Борисович. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" / Е. Б. Моргунов.— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2011.— 561 с.: ил. — (Бакалавр) 23 экз.

4. Соломанидина, Татьяна Отговна. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова.— Москва : Альфа-Пресс, 2011. 25 экз.

9.1.2.Дополнительная литература:

1. Международный менеджмент/ С. Э. Пивоваров, Л. С. Тарасевич, И. А. Майзель. – СПб.: Питер, 2002. 576 с. 11 экз.
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие по дисциплине региональной составляющей специальности "Управление персоналом" / [Н. И. Шаталова, Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова и др.]; под ред. Н. И. Шаталовой.— Москва: ИНФРА-М, 2012. - 221 с. 18 экз.
3. Управление персоналом: учеб. для бакалавров: для студ. вузов / [А.А.Литвинюк и др.]; Рос. гос. торгово-экон. ун-т; под ред. А.А.Литвинюка. - М.: Юрайт, 2012. - 434 с. 27 экз.

9.2.Методические разработки

не используются.

9.3.Программное обеспечение

не используется.

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. ЭБС издательства "Лань";
2. ЭБС ЭБС "Университетская библиотека онлайн";
3. Портал информационно-образовательных ресурсов;
4. ИС ЭКБСОН;
5. HR-портал. Сообщество профессионалов - <http://www.hr-portal.ru>;
6. Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>;
7. Научная электронная библиотека elibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;
8. Электронно-библиотечная система bibliorossica.com - <http://www.bibliorossica.com/>;
9. Электронно-библиотечная система znanium.com - <http://znanium.com>
<http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.

Аудитории оснащены системами кондиционирования воздуха, а также необходимыми техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: персональные компьютеры, мультимедийный проектор, видео- и телевизионная техника, экран, учебная доска, маркеры.

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

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
1. Посещение лекций	VIII, 1-6	18
2. Домашняя работа	VIII, 1-6	82
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 – 0,4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
1. Посещение практических занятий	VIII, 7-12	18
2. Активность на практических занятиях	VIII, 7-12	18
4. Контрольная работа	VIII, 10-12	64
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 предусмотрены		

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

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 VIII	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий
не предусмотрены.

8.3.3. Примерные контрольные кейсы
не предусмотрены.

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Управление персоналом в системе менеджмента международной организации.
2. Человеческий капитал и его формирование в международной организации.
3. Формирование персонала и определение его численности.
4. Анализ движения и оценка состояния персонала.
5. Сравнительный анализ подходов к управлению персоналом международной организации.
6. Стратегические решения в области управления персоналом международной организации.
7. Реализация функции планирования в управлении персоналом международной организации.
8. Роль кадровых служб в системе управления международной организации.
9. Кадровый маркетинг и его задачи в международной организации.
10. Сравнительная характеристика методов оценки персонала международной организации.
11. Кадровый аудит и его основные объекты в международной организации.
12. Документационное обеспечение кадровой работы в международной организации.
13. Кадровые интервью и организация их проведения в международной организации.
14. Источники и анализ первичной информации о персонале международной организации.
15. Источники и методы привлечения персонала международной организации.
16. Принципы и методы отбора персонала международной организации.
17. Роль и значение аттестации персонала в организации кадровой работы международной организации.
18. Сущность и виды адаптации персонала международной организации.
19. Повышение квалификации как форма обучения персонала международной организации.
20. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России.
21. Зарубежный опыт формирования заработной платы.
22. Личностные и деловые качества руководителя международной организации.
23. Управление изменениями положения работника в организации.
24. Мотивация и стимулирование труда в международной организации.
25. Должность как первичный элемент в структуре управления организацией.
26. Особенности и задачи аттестации рабочих мест.
27. Условия труда и их правовое обеспечение в РФ.

28. Рабочее время и анализ его использования.
29. Понятие и экономическая сущность заработной платы.
30. Формы и системы заработной платы: российская практика.
31. Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития в международной организации.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена
не предусмотрен.

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
ПСИХОДИАГНОСТИКА В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1124149
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: №1461 от 14.12.2015

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

(С.Г. Ермолаева)

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОДИАГНОСТИКА В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ»

1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Психодиагностика в кадровом менеджменте» является дисциплиной вариативной части по выбору студентов учебного плана ОП.

Дисциплина предусматривает изучение основных категорий и методов психодиагностики. Усвоение содержания дисциплины способствует овладению системой знаний, умений и навыков организации психодиагностического обследования в практике кадрового менеджмента. Особое внимание уделяется вопросам выбора психодиагностического инструментария, правилам его применения, работе с результатами психодиагностического обследования.

В процессе изучения дисциплины используются:

- раздаточный материал для изучения лекционного материала;
- учебный материал в электронном виде;
- психодиагностический инструментарий Института практической психологии «ИМАТОН»;
- раздаточный бланковый психодиагностический материал.

При изучении дисциплины необходимо уметь устанавливать междисциплинарные связи с такими дисциплинами учебного плана, как: Психология, Социальная психология, Конфликтология, Организационная культура, Психология и социология управления персоналом, Управление персоналом организации.

Дисциплина способствует овладению знаниями, умениями, навыками, необходимыми при выполнении выпускной квалификационной работы.

Процесс освоения дисциплины предусматривает использование в учебном процессе следующих форм, технологий обучения: поисковые, проблемные, игровые, исследовательские (в сочетании с самостоятельной работой студентов).

1.2. Язык реализации программы - русский

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

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

ОК-7 – способность к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-6 – владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

ПК-25 – способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-34 – знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать:

- основные категории и методы психодиагностики;
- цели и этапы психодиагностического обследования в практике управления персоналом;
- критерии качества психодиагностических методов и правила их применения.

Уметь:

- формировать заказ на психодиагностическое обследование персонала;
- планировать психодиагностическое обследование в зависимости от характера запроса;
- осуществлять выбор оптимальных психодиагностических методов;
- работать с результатами психодиагностического обследования.

Владеть(демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- навыки сбора и обработки эмпирических и экспериментальных данных;
- навыки предоставления психодиагностической информации заказчику и клиенту в соответствии с характером запроса.

1.4. Объем дисциплины**Очная форма обучения (учебный план 5419(8))**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	VII
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	128	5,10	128
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	18, экзамен
7.	Общий объем по учебному плану, час.	180	41.43	180
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	5		5

Заочная форма обучения (учебный план 5636 (3))

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	IV
1.	Аудиторные занятия	8	8	8
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	168	1,20	168
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	4,зачет
7.	Общий объем по учебному плану, час.	180	9,45	180
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	5		5

Заочная ускоренная форма обучения (учебный план 5662 (3,4))

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	V
1.	Аудиторные занятия	8	8	8
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	4	4	4
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	154	1,20	154
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	18,экзамен
7.	Общий объем по учебному плану, час.	180	11,53	180
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	5		5

2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1.	Раздел 1. Понятие психодиагностики как научной системы методов и приемов постановки психологического диагноза	Понятие «психологический диагноз». Источники становления психодиагностики: экспериментальная психология, дифференциальная психология, прикладная психология и тестология. Признаки отличия научной психодиагностики от оккультных и феноменологических учений и подходов. Различие задач исследования и обследования. Психодиагностическое поле.
Р.2.	Раздел 2. Тестовые (измерительные) методы в психодиагностике	Определение теста. Подходы к классификации тестов. Критерии качества тестов. Надежность тестов. Надежность как устойчивость к побочным факторам. Виды надежности. Валидность: определение и виды (включая достоверность). Процедура тестирования. Необходимость создания тестовой ситуации. Типы психодиагностических ситуаций. Требования к пользователю теста (понятие «тестовая компетентность»). Достоверность как специальная разновидность валидности применительно к тестовым самоотчетам. Понятие тенденции социально желательного ответа. Другие мотивационные искажения, меры борьбы. Социальные и этические аспекты тестирования. Достоинства и недостатки тестовых методов. Оценка и учет результатов тестирования в практике кадрового менеджмента. Понятие об измерительных шкалах в психодиагностике.
Р.3.	Раздел 3. Экспертные (клинические) методы в психодиагностике	Проективные и диалоговые техники. Требования, предъявляемые к квалификации специалиста, использующего экспертные методы для психодиагностического обследования.

		<p>Проективные методики: общая характеристика и диагностические возможности. Контент-анализ продукции деятельности. Диагностические игры в практике кадрового менеджмента. Графологическая экспертиза: диагностические возможности и назначение. Метод наблюдения. Наблюдение как «спланированное восприятие». Виды наблюдения. Цель и схема наблюдения. Преимущества и недостатки метода. Типичные ошибки наблюдателя. Способы повышения объективности и достоверности диагностической информации, получаемой из наблюдения. Способы записи и анализ данных наблюдения. Интервью: необходимость проведения. Виды интервью, их сравнительная характеристика. Порядок подготовки и проведения интервью, правила интервью. Оценки полученной в результате интервью информации.</p>
Р.4.	Раздел 4. Организация психодиагностического обследования в практике управления персоналом	<p>Цели и этапы проведения психодиагностического обследования. Сбор информации о запросе. Диагностические и преобразовательные задачи диагностического обследования. Выбор наиболее эффективного диагностического инструментария. Параметры, которые необходимо учитывать при выборе психодиагностических методов. Решение вопросов о соотношении измерительных и экспертных техник, очередности применения выбранных методик. Работа с результатами психодиагностического обследования: необходимость всесторонней оценки. Зависимость психодиагностической информации от статуса её потребителя (заказчика) и характера запроса. Предоставление информации заказчику и клиенту: общие требования к обратной связи. Этика предоставления информации.</p>

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

4.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1.Лабораторныеработы

не предусмотрены.

4.2.Практические занятия

Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1	Понятие психодиагностики как научной системы методов и приемов постановки психологического диагноза	2
Р.2.	2-4	Тестовые (измерительные) методы в психодиагностике	5
Р.3.	5-6	Экспертные (клинические) методы в психодиагностике	5
Р.4.	7-8	Организация психодиагностического обследования в практике управления персоналом	5

Всего: 17

Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1	Понятие психодиагностики как научной системы методов и приемов постановки психологического диагноза	1
Р.2.	2	Тестовые (измерительные) методы в психодиагностике	1
Р.3.	3	Экспертные (клинические) методы в психодиагностике	1
Р.4.	4	Организация психодиагностического обследования в практике управления персоналом	1

Всего: 4

4.3.Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1.Примерный перечень тем домашних работ

не предусмотрен.

4.3.2.Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

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

не предусмотрен.

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

Контрольная работа №1:

Социометрия и ее возможности в практике управления персоналом.

Контрольная работа №2:

Диагностика познавательной сферы личности.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

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. Понятие психодиагностики как научной системы методов и приемов постановки психологического диагноза				+			+					
Р.2. Тестовые (измерительные) методы в психодиагностике	+			+			+					
Р.3. Экспертные (клинические) методы в психодиагностике			+	+			+					
Р.4. Организация психодиагностического обследования в практике управления персоналом				+			+					

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. Иванова, С. В. Мотивация на 100% : А где же у него кнопка? / С.В. Иванова .— 9-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016 .— 285 с. — ISBN 978-5-9614-5286-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229802>>.
2. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика: [учебник для вузов] / Л. Ф. Бурлачук.— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011.— 384 с.: ил. ; 24 см .— (Учебник для вузов) .— Алф. указ.: с. 375-378. — Библиогр.: с. 345-374. — без грифа.— ISBN 978-5-459-00611-7. Разных лет 22 экз.
3. Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / отв. ред. М.И. Воловикова, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова; Российская академия наук и др. - Москва: Институт психологии РАН, 2016. - 448 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472823>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Немов, Р.С. Психология: учебник: в 3 кн. / Р.С. Немов. - 4-е изд. - Москва: Владос, 2016. - Кн. 3. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. - 641 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455593>
2. 2. Основы психологии. Практикум / редактор-составитель Столяренко Л.Д. Ростов-на-Дону: Феникс, 2003.36 экз.
3. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом/ под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л.Г. Лаптева. М., 2001. 6 экз.
4. Корецкая, И.А. Психодиагностика: учебно-методический комплекс / И.А. Корецкая. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 71 с.- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90534>

9.2.Методические разработки

1. Зайнетдинова И. Ф. Психодиагностика в кадровом менеджменте: учебное пособие/
2. И.Ф. Зайнетдинова. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2005.76с.
3. Психодиагностика в кадровом менеджменте:учебно-методический комплекс/
4. И.Ф. Зайнетдинова. Екатеринбург: УрФУ, 2010. 191 с.

9.3.Программное обеспечение

1. Microsoft PowerPoint
2. Microsoft Word

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. <http://www.imaton.ru> – Институт практической психологии «ИМАТОН»
2. Информационно-образовательная среда «Гиперметод»

9.5.Электронные образовательные ресурсы

1. Курс «Психодиагностика в кадровом менеджменте» в ЭОР Гиперметод – <http://www.learn.urfu.ru>

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Лекционная аудитория оснащена аппаратурой звукоусилительной для демонстрации фильмов, компьютерами, текстовыми камерами, мультимедийными проектором.

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.

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
1. Контрольная работа	VII, 6	76
2. Посещение лекций	VII, 1-8	24
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
1. Контрольная работа	VII, 12	73
2. Посещение занятий	VII, 9-17	27
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0		
3. Лабораторные занятия: не предусмотрены		

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

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 VII	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

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

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

не предусмотрены.

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрены.

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрены.

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Тестовые методы. Определение теста. Подходы к классификации тестов. Критерии качества тестов. Достоинства и недостатки тестовых методов.
2. Надежность тестов. Надежность как устойчивость к побочным факторам.
3. Валидность психологического тестирования: основные понятия.
4. Достоверность как специальная разновидность валидности применительно к тестовым самоотчетам. Понятие тенденции социально желательного ответа. Другие мотивационные искажения. Меры борьбы.
5. Диагностика структуры интеллектуальных особенностей. Шкала Векслера. Состав субшкал. Зависимость от уровня развития вербального интеллекта.
6. Диагностика структуры интеллектуальных особенностей. Тесты Равена и Кеттелла («свободно- культурный» тест).
7. Проективные методики: общая характеристика и диагностические возможности. Контент-анализ продукции деятельности (основные понятия).
8. Тесты достижений: отличия от других тестов, требования к построению.
9. Социометрия и ее возможности в практике управления персоналом.
10. Метод наблюдения: виды, цели проведения, подготовка. Способы записи и анализ данных наблюдения.
11. Интервью: необходимость проведения. Виды интервью. Подготовка интервьюера.
12. Диагностика креативности: основные подходы.
13. Диагностика специальных способностей.
14. Общая характерологическая диагностика (на примере опросника 16 ЛФ, СМЛ...).
15. Психодиагностика самосознания. Примеры методов.
16. Диагностика познавательной сферы личности.
17. Диагностика психофизиологических возможностей.
18. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров (общая характеристика).
19. Понятие об измерительных шкалах в психодиагностике.
20. Психодиагностическое обследование в практике кадрового менеджмента: цели, этапы и принципы проведения.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Понятие психодиагностики как научной системы методов и приемов постановки психологического диагноза. Типы диагноза. Источники становления психодиагностики. Различие задач исследования и обследования.

2. Функции психодиагностики в системе кадрового менеджмента. Заказчики и клиенты психодиагностического обследования. Содержание «психодиагностического поля».
3. Тестовые (измерительные) и экспертные (клинические) методы в психодиагностике.
4. Психодиагностическое обследование в практике кадрового менеджмента: цели, этапы и принципы проведения.
5. Типы психодиагностических ситуаций. Зависимость психодиагностической информации от статуса ее потребителя (заказчика) и характера запроса.
6. Работа с результатами психодиагностического обследования. Предоставление информации заказчику и клиенту. Социальные и этические аспекты тестирования.
7. Тестовые методы. Определение теста. Подходы к классификации тестов. Критерии качества тестов. Достоинства и недостатки тестовых методов.
8. Надежность тестов. Надежность как устойчивость к побочным факторам.
9. Валидность психологического тестирования: основные понятия.
10. Достоверность как специальная разновидность валидности применительно к тестовым самоотчетам. Понятие тенденции социально желательного ответа. Другие мотивационные искажения. Меры борьбы.
11. Диагностика структуры интеллектуальных особенностей. Шкала Векслера. Состав субшкал. Зависимость от уровня развития вербального интеллекта.
12. Диагностика структуры интеллектуальных особенностей. Тесты Равена и Кеттелла («свободно- культурный» тест).
13. Проективные методики: общая характеристика и диагностические возможности. Контент-анализ продукции деятельности (основные понятия).
14. Тесты достижений: отличия от других тестов, требования к построению.
15. Социометрия и ее возможности в практике управления персоналом.
16. Метод наблюдения: виды, цели проведения, подготовка. Способы записи и анализ данных наблюдения.
17. Интервью: необходимость проведения. Виды интервью. Подготовка интервьюера.
18. Диагностика креативности: основные подходы.
19. Диагностика специальных способностей.
20. Общая характерологическая диагностика (на примере опросника 16 ЛФ, СМЛ...).
21. Психодиагностика самосознания. Примеры методов.
22. Диагностика познавательной сферы личности.
23. Диагностика психофизиологических возможностей.
24. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров (общая характеристика).
25. Понятие об измерительных шкалах в психодиагностике.

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
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль Сопровождение кадрового менеджмента	Код модуля 1124149
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	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: №1461 от 14.12.2015
ФГОС ВО	

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1.	Потапов Олег Анатольевич	Кандидат химических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

Руководитель модуля

(С.Г.Ермолаева)

Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств

Председатель учебно-методического совета
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

Согласовано:

Дирекция образовательных программ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ»

1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина посвящена изучению различных взглядов на природу и сущность стресса, подходов к его диагностике, технологий управления конфликтами. Психосоциальными рисками и стрессами в организациях. Предусмотрено освоение студентами основных принципов, стратегий, техник анализа и управления психосоциальными рисками и стрессами.

В результате изучения дисциплины студенты должны уметь диагностировать состояние стресса у персонала, иметь представление о воздействии стресса и стрессогенов на организм человека, владеть технологиями управления психосоциальными рисками и стрессом в организации.

В ходе изучения дисциплины необходимо актуализировать знания из дисциплин «Психология», «Социальная психология», «Деловое общение в управлении персоналом», «Конфликтология». Студентам необходимо ознакомиться с отечественной и зарубежной теорией и практикой управления конфликтами по литературе, предложенной в программе, и периодическим изданиям.

В процессе изучения дисциплины используются:

- учебный материал в электронном виде;
- кино- и видеоматериалы;
- контрольные вопросы по разделам дисциплины.

Процесс освоения дисциплины предусматривает использование в учебном процессе следующих форм, технологий обучения: поисковые, проблемные, командной работы, игровые. Предусмотрен зачет.

1.2. Язык реализации программы – русский.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

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

ПК-30 – знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике;

ПК-31 – способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать:

- понятие стресса, его проявления на физиологическом, психологическом и поведенческом уровне;
- фазы стресса, его источники, место и роль стрессовых ситуаций в развитии индивида;
- причины возникновения особенности протекания и методы управления конфликтами, психосоциальными рисками и стрессами в организации.

Уметь:

- диагностировать факторы психосоциального риска и стрессы в организации;
- разрабатывать мероприятия по их предупреждению и минимизации, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации.

Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- демонстрировать элементарные навыки анализа стрессов в собственной жизни и факторов психосоциальных рисков на рабочем месте;
- навыки построения реалистичного плана корректирующих действий, направленных на оптимизацию ситуации с психосоциальными рисками и стрессами;
- выбор стратегий эффективного поведения в конфликтных ситуациях;

– простейшие приёмы саморегуляции, снятия стресса и предупреждения профессионального выгорания.

1.4. Объем дисциплины

Очная форма обучения (учебный план 5419 (8))

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	VIII
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	44	3,60	44
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	27,85	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

заочная форма обучения (5636 (3))

№ 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	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	48	0,90	48
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	Э, 18
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	9,23	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

Заочная ускоренная форма обучения(учебный план 5662 (3,4))

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	III
1.	Аудиторные занятия	6	6	6
2.	Лекции	4	4	4
3.	Практические занятия	2	2	2
4.	Лабораторные работы			
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	62	0,90	62
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	3, 4
7.	Общий объем по учебному плану, час.	72	7,15	72
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	2		2

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1.	Понятие и источники, последствия стресса	Определение стресса. Источники стресса (внешние, зависящие от организации, зависящие от работника). Физиологические, психологические, поведенческие проявления стресса. Фазы стресса (Г.Селье).
Р.2.	Модель стресса. Стратегии управления стрессом	Позитивные и негативные функции стресса. Эмоции человека. Психологические теории эмоций. Управление стрессом на уровне организации. Управление стрессом на уровне работника.
Р.3.	Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте	Способы саморегуляции эмоционального состояния в конфликтных ситуациях.
Р.4.	Понятие психосоциального риска. Диагностика и управление психосоциальными рисками в организации	Определение понятия фактора психосоциального риска. ГОСТ Р 55914-2013 Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте. Основные этапы в процессе менеджмента психологических рисков. Ключевые принципы менеджмента психосоциальных рисков. Психосоциальные опасности. Ключевые принципы оценки риска. Корректирующее действие в рамках менеджмента психосоциального риска.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

4.2. Практические занятия

Очная форма обучения(учебный план 5419 (8))

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-2	Понятие и источники, последствия стресса	2
Р.2.	3-4	Модель стресса. Стратегии управления стрессом	2
Р.3.	5-6	Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте	4
Р.4.	7-9	Понятие психосоциального риска. Диагностика и управление психосоциальными рисками в организации	4
Всего:			12

Заочная ускоренная форма обучения(учебный план 5662 (3,4))

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1	Понятие и источники, последствия стресса	0,5
Р.2.	2	Модель стресса. Стратегии управления стрессом	0,5
Р.3.	3	Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте	0,5
Р.4.	4	Понятие психосоциального риска. Диагностика и управление психосоциальными рисками в организации.	0,5
Всего:			2

Заочная форма обучения(учебный план 5636 (3))

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1	Понятие и источники, последствия стресса	1
Р.2.	2	Модель стресса. Стратегии управления стрессом	1
Р.3.	3	Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте	1
Р.4.	4	Понятие психосоциального риска. Диагностика и управление психосоциальными рисками в организации	1
Всего:			4

4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ:

Анализ стрессоров в моей жизни.

4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

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

не предусмотрен.

4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

4.3.8. Примерная тематика контрольных работ:

Модель стресса. Диагностика и управление психосоциальными рисками в организации.

4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

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. Понятие и источники, последствия стресса				+	+							
Р.2. Модель стресса. Стратегии управления стрессом				+								
Р.3. Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте				+								
Р.4. Понятие психосоциального риска. Диагностика и управление психосоциальными рисками в организации				+	+							

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. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова; под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2013. - 84 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252116>
2. Психология состояний: учебное пособие / под ред. А.О. Прохорова. - Москва: Когито-Центр, 2011. - 613 с.- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86253>

9.1.2.Дополнительная литература

1. Захарова, Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва: Логос, 2012. - 376 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
2. Иванов, Л.В. Управление конфликтами / Л.В. Иванов. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 102 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142696>
3. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология: социальные конфликты: учебник / Т.Н. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 287 с. -URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>
4. Райзберг, Б.А. Психологические основы управления: учебное пособие / Б.А. Райзберг, А.К. Тутунджян. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 239 с. -URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114549>
5. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления: учебное пособие / К.В. Решетникова. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448158>
6. Управление персоналом: учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др.; под ред. П.Э. Шлендера. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747>

9.2.Методические разработки

не используются.

9.3.Программное обеспечение

1. MicrosoftPowerPoint
2. MicrosoftWord [*список*]

9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Психодиагностическая база тестов и тестовых заданий кафедры Управления персоналом и психологии:

1. Диагностика личностных особенностей и способностей

- 1.1.Методика исследования самоотношения (МИС) С.Р.Пантелеева.
- 1.2. Методика определения акцентуаций характера К.Леонгарда (опросник Шмишека).
- 1.3. Диагностика стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге.
- 1.4. Методика определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе«Прогноз».
- 1.5. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко.
- 1.6. Диагностика показателей и форм агрессии А.Басса и А.Дарки.
- 1.7. Диагностика уровня агрессивности А.Ассингера.

2. Диагностика межличностных отношений

- 2.1. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.
- 2.2. Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению К.Томаса.
- 2.3.Экспериментально-психологическая методика изучения фрустрационных реакций

С.Розенцвейга.

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.acrnet.org> – Association for Conflict Resolution (ACR)
3. <http://www.iacm-conflict.org> – International Association for Conflict Management (IACM)
4. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
5. <http://www.apa.org> – American Psychological Association (APA)
6. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
7. <http://www.e-executive.ru> – Сообщества менеджеров
8. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
9. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
10. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
11. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
12. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
13. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

9.5.Электронные образовательные ресурсы

не используются.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием

Лекционная аудитория оснащена аппаратурой звукоусилительной для демонстрации фильмов, компьютерами, текстовыми камерами, мультимедийными проектором.

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

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
1. Посещение лекций	VIII, 1-6	18
2. Контрольная работа	VIII, 4	82
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 – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
1. Посещение практических занятий	VIII, 7-12	18
2. Домашняя работа	VIII, 10	82
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
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 предусмотрены.

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 VIII	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе дисциплины

7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

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

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

не предусмотрены.

8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий

не предусмотрены.

8.3.3. Примерные контрольные кейсы

не предусмотрены.

8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета

1. Стресс. Виды стресса.
2. Физиологическая реакция организма на стресс. Фазы стресса (Г.Селье).
3. Психологические теории эмоций.
4. Факторы, влияющие на интенсивность и направленность проявления эмоций.
5. Индивидуальные особенности переживания стрессовых ситуаций.
6. Этапы проживания горя (Э.-К. Росс).
7. Когнитивный подход к работе со стрессовыми ситуациями.
8. Поведенческий подход к работе со стрессовыми ситуациями
9. Посттравматический синдром, его причины и особенности проявления.
10. Техники и приемы работы со стрессом на индивидуальном уровне.
11. Технологии управления стрессами в организации.
12. Синдром профессионального выгорания и его профилактика.
13. Методы профилактики стресса и самопомощи при внутриличностных конфликтах.
14. Методы профилактики конфликтов в организации. Информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные технологии предупреждения возможной эскалации организационного конфликта в случае его возникновения.
15. Технология управления собственным поведением в конфликте.
16. Ассертивное поведение. Приемы и техники ассертивного поведения («Я-высказывание»).
17. Принципы эффективной критики. Виды критических высказываний. Приемы, позволяющие при восприятии критики в свой адрес не вовлекаться в конфликт.
18. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях по К.Томасу, Р.Киллмену. Достоинства и недостатки отдельных стратегий.
19. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях по А.Шипилову: на основе выделения базовых параметров поведения – жесткость позиции и модальность отношения к оппоненту.
20. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.
21. Организация управления конфликтами. Содержание работы по управлению конфликтом на каждом из его этапов.
22. Технологии анализа и управления процессом протекания организационного конфликта.
23. Руководитель, как субъект конфликта. Субъективные факторы, затрудняющие эффективное управление конфликтом руководителем. Общий алгоритм действий руководителя по управлению конфликтом.
24. Модели развития конфликта по Н.В.Гришиной и их особенности.

25. Переговоры. Виды переговоров в зависимости от целей их участников. Функции переговоров.
26. Психосоциальные риски. Профилактика психосоциальных рисков в организации.

8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена

1. Стресс. Виды стресса.
2. Физиологическая реакция организма на стресс. Фазы стресса (Г.Селье).
3. Психологические теории эмоций.
4. Факторы, влияющие на интенсивность и направленность проявления эмоций.
5. Индивидуальные особенности переживания стрессовых ситуаций.
6. Этапы проживания горя (Э.-К. Росс).
7. Когнитивный подход к работе со стрессовыми ситуациями.
8. Поведенческий подход к работе со стрессовыми ситуациями
9. Посттравматический синдром, его причины и особенности проявления.
10. Техники и приемы работы со стрессом на индивидуальном уровне.
11. Технологии управления стрессами в организации.
12. Синдром профессионального выгорания и его профилактика.
13. Методы профилактики стресса и самопомощи при внутриличностных конфликтах.
14. Методы профилактики конфликтов в организации. Информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные технологии предупреждения возможной эскалации организационного конфликта в случае его возникновения.
15. Технология управления собственным поведением в конфликте.
16. Ассертивное поведение. Приемы и техники ассертивного поведения («Я-высказывание»).
17. Принципы эффективной критики. Виды критических высказываний. Приемы, позволяющие при восприятии критики в свой адрес не вовлекаться в конфликт.
18. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях по К.Томасу, Р.Киллмену. Достоинства и недостатки отдельных стратегий.
19. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях по А.Шипилову: на основе выделения базовых параметров поведения – жесткость позиции и модальность отношения к оппоненту.
20. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.
21. Организация управления конфликтами. Содержание работы по управлению конфликтом на каждом из его этапов.
22. Технологии анализа и управления процессом протекания организационного конфликта.
23. Руководитель, как субъект конфликта. Субъективные факторы, затрудняющие эффективное управление конфликтом руководителем. Общий алгоритм действий руководителя по управлению конфликтом.
24. Модели развития конфликта по Н.В.Гришиной и их особенности.
25. Переговоры. Виды переговоров в зависимости от целей их участников. Функции переговоров.
26. Психосоциальные риски. Профилактика психосоциальных рисков в организации.

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.