

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.01 Проблемы профессиональной поддержки менеджеров

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины «Проблемы профессиональной поддержки менеджеров»» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № __11__ «__04__»__апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии

протокол № __11__ «__04__»__апреля 2018 г

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной психологии А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 12 от 19 апреля 2018 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

1.1 Цель освоения дисциплины.

- получение студентами основных знаний в области психологического консультирования менеджеров в процессе их профессиональной деятельности
- овладение оптимальным объемом навыков консультационной работы в процессе профессиональной поддержки менеджеров
- освоить методы консультирования в процессе профессиональной поддержки менеджеров

1.2 Задачи дисциплины.

- 1) приобретение знаний основных концепций психологического консультирования;
- 2) приобретение знаний об основных методах консультационной работы;
- 3) овладение умениями определять психологическую проблему и подбирать целесообразные методы и приемы для ее решения;
- 4) формирования навыка выделять задачи, методы и средства психологического консультирования в процессе профессиональной поддержки менеджеров

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Проблемы профессиональной поддержки менеджеров» является факультативной дисциплиной Учебного плана магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Данная учебная дисциплина базируется на следующих дисциплинах учебного плана: «Современные проблемы управления персоналом»; «Подбор и оценка персонала»; «Развитие личностных компетенций руководителя»; «Технологии управления конфликтами и стрессами».

Предмет обеспечивает изучение дисциплин: «Технологии управления развитием персонала»; «Социальное партнерство в организации»; «Обучение и развитие персонала»; «Коммуникативная компетентность HR-менеджера».

Коды формируемых компетенций: ОПК-4; ПК-36

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций ОПК-4 ПК-36.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	пути и средства выявления задач повышения эффективности использования и развития персонала	определять содержание основных направлений повышения эффективности использования и развития персонала	навыками профориентационного консультирования для решения задач повышения эффективности использования и развития персонала
	ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять	приемы и методы анализа, разработки и внедрения	разрабатывать программы по поддержанию физического и	оказывать услуги по поддержанию физического и душевного

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/семестр			
		5А			
Контактная работа	28,2	28,2			
Аудиторные занятия (всего)	28	28			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	20	20			
КСР					
ИКР	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	43,8	43,8			
Промежуточная аттестация (зачет)					
Общая трудоемкость час	72	72			
зач. ед.	2	2			

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/семестр			
		5/3			
Контактная работа	6,2	6,2			
Аудиторные занятия (всего)	6	6			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	2	2			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	4	4			
КСР	3,8	3,8			
ИКР	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	62	62			

Промежуточная аттестация (зачет)						
Общая трудоемкость	час	72	72			
зач. ед.		2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Специфика управленческой деятельности. Уровни менеджмента в организации. Ключевые компетенции менеджера. Современный менеджер по персоналу как консультант	32/39	4/1	8/2		20/35
2.	Основные направления консультационной поддержки менеджеров различного уровня управления в организации. Методы и технологии консультационной поддержки	40/33	4/1	12/2		23,8/27
Итого:		72/72	8/2	20/4	0,2	43,8/62

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела
1	2	3
1	Специфика управленческой деятельности. Уровни менеджмента в организации. Ключевые компетенции менеджера. Современный менеджер по персоналу как консультант	Знание специфики управленческой деятельности. Знание уровней менеджмента в современной организации, специфики деятельности менеджеров разного уровня. Знание ключевых управленческих компетенций, умение их выделять и описывать с учетом требований конкретной организации. Умение и готовность выступать в роли консультанта.
2	Основные направления консультационной поддержки менеджеров различного уровня управления в организации. Методы и технологии консультационной поддержки	Формирование знаний об основных направлениях консультационной поддержки в профессиональной деятельности. Знание и умение применять методы и технологии консультативной поддержки менеджеров в организациях

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4

1	Специфика управленческой деятельности. Уровни менеджмента в организации. Ключевые компетенции менеджера. Современный менеджер по персоналу как консультант	Специфика управленческой деятельности Менеджмент в организации: уровни управления Анализ теоретических подходов к пониманию ключевых компетенций современного менеджера Учет специфики организации при определении ключевых компетенций современного менеджера Какая поддержка нужна современному менеджеру в организации. Основные направления профессиональной поддержки менеджера Чем менеджер по персоналу может быть полезен руководителям разного уровня в организации. Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Осознание роли консультанта. Ключевые элементы готовности менеджера по персоналу к роли консультанта Формирование готовности менеджера к получению профессиональной поддержки	Подготовка индивидуальных сообщений по темам семинарских занятий раздела 1. Подготовка рефератов
2	Основные направления консультационной поддержки менеджеров различного уровня управления в организации. Методы и технологии консультационной поддержки	Анализ основных теоретических парадигм, служащих основанием концепций индивидуального и группового консультирования. Социальные технологии, применяемые в управленческом консультировании Профессиональные особенности индивидуального управленческого консультирования. Консультационный процесс Поддержка процесса формирования и развития управленческих компетенций менеджера. Поддержка менеджера при принятии управленческих кадровых решений Поддержка менеджера в решении социально-психологических проблем коллектива; Поддержка процесса формирования индивидуального управленческого стиля менеджера Поддержка процесса формирования позитивного имиджа менеджера в организации. Поддержка и сопровождение профессиональной карьеры менеджера в организации. Поддержка в преодолении кризисных этапов профессионального развития менеджера	Подготовка индивидуальных сообщений по темам семинарских занятий раздела 2. Подготовка рефератов

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности	1. Ясько, Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с.
2	Цели и задачи психологического консультирования в менеджменте	1. Ясько, Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с.

3	Профессиональное консультирование	1. Рововая, Т. А. Психологические аспекты эмоционального выгорания сотрудников [Текст] : монография / Т. А. Рововая, И. А. Романова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2015. - 120 с. 2. Леонова, А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека [Текст] / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова . - М. : Смысл, 2009. - 311 с. 3. Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов [Текст] / Э. Э. Сыманюк ; Рос. акад. образования ; Моск. психолого-социальный ин-т. - М. : [Московский психолого-социальный институт], 2004 ; Воронеж : [МОДЭК], 2004. - 319 с. (25) 4. Ясько, Б.А Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, ; Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [КубГУ], 2009. - 61 с. (13)
4	Психологическое консультирование в командообразовании	1. Ясько, Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемные лекции, дискуссии, семинар малыми группами, анализ конкретных ситуаций.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Перечень вопросов для текущего контроля

Раздел 1. Специфика управленческой деятельности. Уровни менеджмента в организации. Ключевые компетенции менеджера. Современный менеджер по персоналу как консультант

- 1) Специфика управленческой деятельности
- 2) Менеджмент в организации: уровни управления
- 3) Анализ теоретических подходов к пониманию ключевых компетенций современного менеджера
- 4) Учет специфики организации при определении ключевых компетенций современного менеджера
- 5) Какая поддержка нужна современному менеджеру в организации. Основные направления профессиональной поддержки менеджера
- 6) Чем менеджер по персоналу может быть полезен руководителям разного уровня в организации.
- 7) Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Осознание роли консультанта. Ключевые элементы готовности менеджера по персоналу к роли консультанта
- 8) Формирование готовности менеджера к получению профессиональной поддержки

Раздел 2. Основные направления консультационной поддержки менеджеров различного уровня управления в организации. Методы и технологии консультационной поддержки

- 1) Анализ основных теоретических парадигм, служащих основанием концепций индивидуального и группового консультирования.
- 2) Социальные технологии, применяемые в управленческом консультировании
- 3) Профессиональные особенности индивидуального управленческого консультирования.
- 4) Консультационный процесс
- 5) Поддержка процесса формирования и развития управленческих компетенций менеджера.
- 6) Поддержка менеджера при принятии управленческих кадровых решений
- 7) Поддержка менеджера в решении социально-психологических проблем коллектива;
- 8) Поддержка процесса формирования индивидуального управленческого стиля менеджера
- 9) Поддержка процесса формирования позитивного имиджа менеджера в организации.
- 10) Поддержка и сопровождение профессиональной карьеры менеджера в организации.
- 11) Поддержка в преодолении кризисных этапов профессионального развития менеджера

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине

- 1) Специфика управленческой деятельности
- 2) Менеджмент в организации: уровни управления
- 3) Анализ теоретических подходов к пониманию ключевых компетенций современного менеджера

- 4) Учет специфики организации при определении ключевых компетенций современного менеджера
- 5) Какая поддержка нужна современному менеджеру в организации. Основные направления профессиональной поддержки менеджера
- 6) Чем менеджер по персоналу может быть полезен руководителям разного уровня в организации.
- 7) Психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Осознание роли консультанта. Ключевые элементы готовности менеджера по персоналу к роли консультанта
- 8) Формирование готовности менеджера к получению профессиональной поддержки
- 9) Анализ основных теоретических парадигм, служащих основанием концепций индивидуального и группового консультирования.
- 10) Социальные технологии, применяемые в управленческом консультировании
- 11) Профессиональные особенности индивидуального управленческого консультирования.
- 12) Консультационный процесс
- 13) Поддержка процесса формирования и развития управленческих компетенций менеджера.
- 14) Поддержка менеджера при принятии управленческих кадровых решений
- 15) Поддержка менеджера в решении социально-психологических проблем коллектива;
- 16) Поддержка процесса формирования индивидуального управленческого стиля менеджера
- 17) Поддержка процесса формирования позитивного имиджа менеджера в организации.

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

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

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

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

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Рововая, Т. А. Психологические аспекты эмоционального выгорания сотрудников [Текст] : монография / Т. А. Рововая, И. А. Романова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2015. - 120 с.
2. Ясько, Б.А. Психологическое консультирование в управлении персоналом [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Леонова, А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека [Текст] / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова . - М. : Смысл, 2009. - 311 с.
2. Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов [Текст] / Э. Э. Сыманюк ; Рос. акад. образования ; Моск. психолого-социальный ин-т. - М. : [Московский психолого-социальный институт], 2004 ; Воронеж : [МОДЭК], 2004. - 319 с. (25)
3. Ясько, Б.А Саморегуляция и профилактика профессионального выгорания [Текст] : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, ; Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [КубГУ], 2009. - 61 с. (13)

5.3. Периодические издания:

«Управление персоналом», «Интеллектуальные ресурсы в управлении персоналом», «Вопросы психологии», «Психологическая диагностика».

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. ВКК Национальный Союз кадровиков <http://www.kadrovik.ru>
2. HR-Portal сообщество HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru>
3. HR-менеджмент <http://www.hrm.ru>
4. HeadHunter <http://www.hh.ru>
5. Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
6. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

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

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение

новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и зачету. Самостоятельная работа предусматривает в основном следующие виды учебной деятельности: разработка рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (психологическая диагностика, анализ и интерпретация результатов).

- 1) Роль менеджера по персоналу в поддержке процесса формирования и развития управленческих компетенций менеджера.
- 2) Роль менеджера по персоналу в поддержке менеджера при принятии управленческих кадровых решений
- 3) Роль менеджера по персоналу в поддержке менеджера в решении социально-психологических проблем коллектива;
- 4) Роль менеджера по персоналу в поддержке процесса формирования индивидуального управленческого стиля менеджера
- 5) Роль менеджера по персоналу в поддержке процесса формирования позитивного имиджа менеджера в организации.
- 6) Роль менеджера по персоналу в поддержке и сопровождении профессиональной карьеры менеджера в организации.
- 7) Роль менеджера по персоналу в преодолении кризисных этапов профессионального развития менеджера
- 8) Формирование готовности менеджера по персоналу к принятию роли консультанта
- 9) Технологии формирования готовности менеджера в организации к принятию консультативной помощи

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Компьютер, снабженный соответствующим программным обеспечением и средства телекоммуникаций вместе с размещенной на них информацией.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «WindowsMediaPlayer»).

Программы для демонстрации и создания презентаций («MicrosoftPowerPoint»).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и
---	-----------	---

		оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

