

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

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор



Хагуров Т.А.

« 29 » мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.01 «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

| | |
|-----------------------------------|----------------------|
| Направление подготовки | 37.03.01. Психология |
| Направленность (профиль) | общий |
| Программа подготовки | академическая |
| Форма обучения | очная |
| Квалификация (степень) выпускника | Бакалавр |

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.10.01 «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Программу составили:

Педанова Е.Ю., канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.10.01 «Управление человеческими ресурсами» обсуждена и утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 12, от « 21 » мая 2020г.
Заведующий кафедрой Дёмин А.Н.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии личности и общей психологии (выпускающей) протокол № 11, от « 19» мая 2020г.
Заведующий кафедрой Лупенко Н.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол №6, от «25» мая 2020 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Казимагомедов Д.К. Директор ООО «Островок тепла».

Юркова И.Г., кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии.

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Сформировать представление о многообразии факторов (макро-, мезо- и микроуровней), влияющих на воспроизводство человеческих ресурсов, сформировать умения и навыки их анализа и навыки психологической работы в сфере управления человеческими ресурсами

1.2 Задачи дисциплины

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

2. Продемонстрировать возможности работы психолога в управлении на всех стадиях воспроизводства человеческих и трудовых ресурсов;

3. Сформировать навыки и умения выявления специфики психического функционирования человека в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития;

4. Сформировать навыки использования способов трудоустройства организации, навыки анализа и оптимизации функционирования социально-психологической подсистемы организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.10.1 «Управление человеческими ресурсами» разработана в ООП для подготовки бакалавров по направлению 37.03.01 «Психология». Данная дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана. Она предлагается для изучения в 6 семестре.

Предметом изучения в рамках данной дисциплины являются человеческие ресурсы и возможности их комплексного анализа и оптимизации с учетом не только психологических факторов. Делается попытка междисциплинарного подхода к изучению этой сферы деятельности и анализа возможностей работы психологов в сфере управления человеческими ресурсами, ориентированной на выявление специфики психического и социального функционирования личности и группы, трудоустройства и использования человеческих ресурсов, обеспечение оптимальности функционирования организации как социальной системы.

Данная дисциплина описывается на знания, умения и навыки, полученные студентами в рамках изучения «экономики», «социальной психологии», «практикума по социальной психологии», «теории управления», «этики и культуры в организации», «методологии социального исследования», «личность в кризисе». Она дополняет изучение «психологии труда».

Изучение данной дисциплины предшествует изучению таких дисциплин как: «психология управления и организационная психология» и «основы экономической психологии», закладывает основания для более детального, развернутого формирования соотносимых компетенций.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-4: способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; ПК-13 – способностью к проведению работ с персоналом

организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|---|--|--|--|
| | | | знать | уметь | владеть |
| 1. | ПК-4 | способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам | Факторы, влияющие на воспроизводство человеческих ресурсов, отражающие многоуровневую систему «рынок труда-организация-личность». Знать специфику психического функционирования человека с учетом ситуации и факторов риска на рынке труда и его конкурентоспособности | Уметь анализировать сферу занятости, внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые моменты и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; Анализировать связи между личностью и сложной системой в которую включено ее функционирование (на макро- и мезо- уровнях) | Навыками анализа существенных факторов, влияющих на возможности профессиональной и карьерной реализации личности; |
| 2. | ПК-13 | способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | Пути трудоустройства организации; стратегии выявления соответствия человека и организации/должности; Психологические закономерности и явления функционирования социальной среды организации | Анализировать потребности организации в человеческих ресурсах и выделять факторы, которые могут затруднять трудоустройство организации; выбирать подходящие способы трудоустройства организации | Навыками анализа человеческих ресурсов на рынке труда; способами трудоустройства трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека и требований организации; измерения социально-психологического климата в коллективе и |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|---------------------------------------|---|-------|---|
| | | | знать | уметь | владеть |
| | | | | | представления на их основе предложений по оптимизации данной системы. |

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|--------------------------------------|-------------|
| | | 6 |
| Контактная работа, в том числе: | 52,2 | 52,2 |
| Аудиторные занятия (всего) | 46 | 46 |
| Занятия лекционного типа | 16 | 16 |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия) | 30 | 30 |
| Иная контактная работа: | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 6 | 6 |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | 0,2 |
| Курсовая работа | - | - |
| Самостоятельная работа, в том числе: | 55,8 | 55,8 |
| Самостоятельное чтение и анализ лекций и материалов к ним | 22 | 22 |
| Доклад | 10 | 10 |
| Подготовка презентации | 6 | 6 |
| Поиск, анализ документов и подготовка аналитических записок | 6 | 6 |
| Обработка и анализ результатов самообследования и диагностики | 6 | 6 |
| Подготовка к зачету | 5,8 | 5,8 |
| Контроль: | зачет | |
| Общая трудоемкость | час. | 108 |
| | в том числе контактная работа | 52,2 |
| | зач. ед | 3 |

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (для студентов ОФО)

| № раздела | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|-----------|--|------------------|-------------------|-----------|----|------------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Самостоятельная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами | 24 | 4 | 4 | | 16 |
| 2. | Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов | 29,8 | 4 | 6 | | 19,8 |
| 3. | Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов | 24 | 4 | 10 | | 10 |
| 4. | Распределение и использование человеческих ресурсов в организации | 24 | 4 | 10 | | 10 |
| | <i>Всего:</i> | | 16 | 30 | | 55,8 |

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

| № | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|----|--|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами | 1.1 Понятие «человеческие ресурсы» и «трудовые ресурсы»; 1.2 История развития системы управления человеческими ресурсами | блиц - опрос |
| 2. | Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов | 2.1 Формирование, функционирование и регулирование рынка труда. 2.2 Занятость и безработица как элемент рынка труда - социально-экономические и психологические предпосылки и эффекты. | Блиц-опрос |
| 3. | Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов | 3.1 Кадровая политика организации 3.2 Психология управления человеческими ресурсами: профессиональное и карьерное консультирование | Контрольная работа |

| | | | |
|----|---|---|------------|
| 4. | Распределение и использование трудовых ресурсов в организации | 4.1 Организационная культура и приверженность организации: способы трансляции и укоренения; 4.5 Организация труда: нормирование, условия труда, безопасность | Блиц-опрос |
|----|---|---|------------|

2.3.2 Занятия семинарского типа

| № | Наименование раздела | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами | 1.1 Понятие «человеческие ресурсы» и «трудовые ресурсы»; 1.3 Опыт формирования системы УЧР в разных странах | Реферат; участие в дискуссии; презентация |
| 2 | Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов | 2.3.1 Субъекты рынка труда. Государственная политика в сфере занятости, принципы активной социальной политики. 2.3.2 Социальная защита и поддержка населения 2.3.3 Миграция трудовых ресурсов, миграционная политика, управление миграционными процессами. 2.3.4 Негосударственные субъекты управления трудовыми ресурсами | Доклад, презентация, аналитическая записка по результатам анализа гос. программ; Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза. |
| 3 | Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов | 3.1 Трудообеспечение организации: поиск, отбор и адаптация персонала. 3.2 Кадровая политика организации 3.3 Управление карьерой. Обучение персонала; 3.4 Управление личностными ресурсами: возможности профессионального и карьерного консультирования | Презентация; участие в демонстрации (интервью по компетенциям); Организация и участие в беседе с представителем факультета повышения квалификации КубГУ. Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов. |
| 4 | Распределение и использование трудовых ресурсов в организации | 4.1 Организационная культура и приверженность организации: способы трансляции и укоренения 4.2 Производительность и эффективность труда: социально-психологические факторы и | Анализ различных примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций». Презентация |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>возможности управления</p> <p>4.3 Работоспособность, утомление и стресс на работе: источники и возможности управления ими</p> <p>4.4 Отношение к труду и мотивация труда: возможности измерения и изменения</p> <p>4.5 Организация труда: нормирование, условия труда, безопасность</p> <p>4.6 Социально-психологический климат и его формирование</p> | <p>(объективные и социально-психологические критерии эффективности труда).</p> <p>Записка по результатам диагностики функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению.</p> <p>Участие в проектной занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы).</p> <p>Доклад, организация и участие в беседе с инженером по безопасности труда.</p> <p>Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе; презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга».</p> |
|--|--|---|---|

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия - не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.3.5 Контроль самостоятельной работы студентов (КСР)

| № | Наименование раздела | Цели занятия | задачи задания | КСР (часов) | Форма контроля |
|---|------------------------------------|---|----------------|-------------|----------------|
| 1 | Модели и мировой опыт в управлении | Формирование системы понятий, необходимых для | Обзор ключевых | 0,3 | гlossарий |

| | | | | | |
|---|--|--|--|-----|--|
| | человеческими ресурсами | формирования способности к проведению работы с персоналом и выявления особенностей функционирования человека в сфере занятости и в организации. | понятий и идей моделей управления человеческим и ресурсами | | |
| 2 | Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов | <p>Анализ макрофакторов, определяющих возможности занятости индивидов и групп и поведения в хозяйственной сфере</p> <p>Диалог о возможностях управления сферой занятости и роли посредников в этих процессах, с целью формирования способности к выявлению специфики функционирования человека с учетом кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p> | <p>Проанализировать ключевые понятия, привести примеры функционирования сферы занятости и индивидов в ней</p> <p>Формирование представлений о возможностях управления процессами занятости</p> | 0,3 | Доклад |
| | | | | 2 | Подготовка участия в круглом столе с представителями профсоюзом за |
| 3 | Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов | <p>Знакомство с посредниками на рынке труда, анализ спроса и предложения</p> <p>Диалог о необходимости и возможностях обучения и переподготовки взрослых, с целью формирования способности к выявлению специфики функционирования человека с учетом кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим</p> | <p>Результат анализа информационных ресурсов</p> <p>Организация и участие в беседе с представителем факультета повышения квалификации КубГУ/или работодателем</p> | 0,3 | статистика по спросу и предложению на профессии и должности |
| | | | | 2 | Подготовка участия в круглом столе с представителями работодателей или |

| | | | | | |
|---|---|---|--|-----|--|
| | | социальным группам | | | образова тельных организа ций |
| | | Выявление психологических особенностей, определяющих поведение в сфере занятости и организационное поведение людей, формирование способностей к работе с персоналом | Самообследование на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов | 0,3 | Представление результатов |
| 4 | Распределение и использование трудовых ресурсов в организации | 1 Анализ документов, транслирующих ценностно-нормативное содержание кадровой политики | Анализ правил составления и содержания «миссий организаций» и «должностных инструкций» | 0,3 | позитивные и негативные примеры миссий организации |
| | | 2 Возможности выявления факторов риска и факторов, изменяющих работоспособность. | Самообследования функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению | 0,3 | Записка по результатам диагностики. |
| | | 3 Мотивация труда. Диагностика и формирование | Самообследования и проектирование элементов программы мотивации труда. | 0,3 | Примеры мероприятий по повышению мотивации труда |
| | | 4 Оптимизация социально-психологического климата, формирование способности к проведению работ с персоналом. | Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе | 0,3 | Представление результатов диагностики |

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

| № | Наименование раздела | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | <p>Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами</p> | <p>Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B.</p> <p>Веснин, Владимир Рафаилович. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник / Веснин, Владимир Рафаилович ; В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2014. - 688 с.</p> <p>Журавлев, Павел Викторович. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран : учебное пособие / Журавлев, Павел Викторович, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; Рос. эконом. акад. им. Г. В. Плеханова. - М. : Экзамен , 2002. - 447 с</p> <p>Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2005.</p> <p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9»</p> |
| 2 | <p>Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов</p> | <p>Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B.</p> <p>Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB.</p> <p>Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие. М.: Изд. Центр «Академия», 2001. – С.9-13.</p> <p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9»</p> |
| 3 | <p>Трудообеспечение организации и</p> | <p>Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>развитие человеческих ресурсов</p> | <p>И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B.</p> <p>Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин ; Рос. гос. гуманитарный ун-т. - Москва : Юрайт, 2015. - 477 с.</p> <p>Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 369 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/81161BAВ-B985-4B80-8240-95091123D9F1.</p> <p>Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджанян. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444с.</p> <p>Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2005 – С. 20-42; 64-78; С.255-262; 311-3414 410-417; 448-450.</p> <p>Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие для студентов вузов / [А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова] ; Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2012. - 57 с.</p> <p>Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011. - 301 с.</p> <p>Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика [Текст] : учебник для вузов / А. Г. Маклаков . - СПб. [и др.] : Питер, 2008.</p> <p>Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 186 с. — (Серия : Специалист). — ISBN 978-5-534-07060-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/CB8638DA-1DEE-438E-8626-9509D7FB2841.</p> <p>Соломанидина, Татьяна Оттовна. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 394 с. Василенко, С.В.</p> <p>Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. –</p> |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>298 с. Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика [Текст] : учебник для вузов / А. Г. Маклаков . - СПб. [и др.] : Питер, 2008.</p> <p>Иванова, Светлана Владимировна. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. Иванова. - М. : Эксмо, 2010</p> <p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9»</p> |
| 4 | Распределение и использование трудовых ресурсов в организации | <p>Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B. И 2015г.</p> <p>Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB. И 2015г.</p> <p>Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 369 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/81161BAB-B985-4B80-8240-95091123D9F1 и 2015г.</p> <p>Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2005</p> <p>Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011. - 301 с.</p> <p>Вассерман, Л.И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика : [учебно-методическое пособие] / Л. И. Вассерман, В. А. Абабкова, Е. А. Трифонова ; науч. ред. Л. И. Вассерман. - СПб. : Речь, 2010. - 191</p> <p>Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. –</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>298 с.</p> <p>Иванова, Светлана Владимировна. Кандидат, новичок, сотрудник [Текст] : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. Иванова. - М. : Эксмо, 2010.</p> <p>Психологические тесты : в 2 т. Т. 1 и 2 / под ред. А. А. Карелина. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2007. - 248 с.</p> <p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 28.03.2017, протокол №8 и заседании кафедры психологии личности и общей психологии 21.03.2017, протокол №9»</p> <p>Материалы проекта Лекториум (см. ссылки далее в «Необходимых ресурсах сети»)</p> |
|--|--|---|

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,

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,

Для изучения некоторых тем можно воспользоваться лекциями проекта Лекториум (аудио и видео записями).

3. Образовательные технологии

В процессе реализации различных видов учебной работы используются следующие образовательные технологии: чтение и анализ литературы и работа со словарем; реферирование, анализ документов (программ, нормативных документов организации); дискуссии и диалоговые беседы, аналитическая работа и составление презентаций на ее основе, организация и участие в мини-конференции, имитационные упражнения и демонстрации, составление отдельных элементов инструмента для диагностики социально-трудовых отношений, использование психодиагностических методик и анализ их результатов (самообследование, так), проектные задания (разработка плана программы повышения мотивации труда).

Организована коммуникация в ЭИОС ВУЗа через систему личных кабинетов.

3.1 Интерактивные образовательные технологии

| Семестр | Вид занятия | Используемые интерактивные образовательные технологии | Количество часов |
|---------|-------------|---|------------------|
|---------|-------------|---|------------------|

| Семестр | Вид занятия | Используемые интерактивные образовательные технологии | Количество часов |
|---------|-------------|---|------------------|
| 6 | ПЗ | 1. Дискуссия, управляемая преподавателем на тему: Теории капиталов (интеллектуального и человеческого) и их практическое значение в управлении трудовыми ресурсами. | 1 |
| | | 2. Доклад и его обсуждение (подготовка вопросов и комментирование ответов) | 2 |
| | | 3. Презентация (мультимедийные технологии и обсуждение представленных результатов поисковых заданий) | 1 |
| 6 | ПЗ | 1. Доклад и его обсуждение (подготовка вопросов и комментирование ответов). | 2 |
| | | 2. Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза | 2 |
| 6 | ПЗ | 1. Презентация (мультимедийные технологии и обсуждение представленных результатов поисковых заданий) | 1 |
| | | 2. Участие в демонстрации (интервью по компетенциям). | 2 |
| | | 3. Организация и участие в беседе с представителем факультета повышения квалификации КубГУ/или работодателем | 1 |
| 6 | ПЗ | 1 Презентация (мультимедийные технологии и обсуждение представленных результатов поисковых заданий) | 1 |
| | | 2 Участие в проектном занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы, работы в мини-группах) | 2 |
| | | 3 Организация и участие в беседе с инженером по безопасности труда). | 1 |
| | | 4 Презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга» с элементами демонстрации | 2 |

Студентам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется право выбора целей, средств, форм работы, самостоятельной работы в собственном диапазоне возможностей. По возможности приветствуется максимальное участие в коллективной работе, оказание другими студентами различных видов помощи в выполнении задания, а также, по необходимости, предоставляется индивидуальное задание по соответствующей теме.

Для всех студентов, в том числе и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием ЭИОС ВУЗа.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации Доклад, презентация

Тематика докладов и презентаций (общий список).

1. Понятие «человеческие ресурсы, его составляющие»
2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.
3. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
4. Опыт различных стран в управлении человеческими и трудовыми ресурсами.
5. Роль МОТ (международной организации труда) в регулировании процессов занятости.
6. Роль теории человеческого капитала в практике управления человеческими ресурсами.
7. Современные тенденции и история развития управления человеческими ресурсами
8. Рынок труда России: современные тенденции и история развития.
9. Изменения в социально-экономической структуре России (с 90-х г.) и изменения в сфере занятости (сравнение СССР и России) (опишите изменения в социальной структуре, появление новых социально-профессиональных групп, неформальная экономика, вторичная занятость).
10. Психологические проблемы, возникшие в связи с трансформационными процессами в обществе и их отражение в социальном функционировании личности, и проблемах управления человеческими и трудовыми ресурсами.
11. Трудовые отношения в современной России: приоритеты и проблемы.
12. Реализация моделей рынка труда в различных государствах (Американская, Японская, Шведская и Российская модели) и проблемы их реализации, связанные с кризисными явлениями в экономике.
13. Что такое «занятость», какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование и реализацию отношений занятости?
14. Традиционные и новые формы и виды занятости: характеристика и примеры реализации.
15. Факторы, обуславливающие перераспределение и воспроизводство рабочей силы (демографическая ситуация, цена на труд, спрос и предложения труда, трудовая мобильность, конкуренция, инвестиции в подготовку и образование рабочей силы).
16. Наемные работники и предприниматели как субъекты труда. Психологические особенности и требования.
17. Какие социально-экономические последствия имеет безработица?
18. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда
19. Роль государства и других субъектов в содействии занятости населения.
20. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (государственные и негосударственные агенты, взаимодействие субъектов системы и их роль в регуляции отношений на рынке труда).
21. Формы и методы социальной поддержки безработных.
22. Содержание профилирования на рынке труда.
23. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи. Социально-демографические и психологические факторы успешного обретения и восстановления занятости.
24. Стратегии кадровой политики организации; Стратегическое планирование и кадровая политика.
25. Структура, функции и направления работы HR-менеджмента.
26. Подбор и отбор персонала: стандартные техники.
27. Правила составления резюме и возможности портфолио.
28. Адаптация персонала: необходимость и стратегии.
29. Оценка и аттестация кадров: основные подходы к оценке работника.
30. Кадровый потенциал организации. Текучесть кадров и абсентеизм.
31. Обучение персонала, определение потребности в обучении.

32. Профорентация и карьерное консультирование в организации.
33. HR-брендинг и аутплейсмент.
34. Производительность труда: факторы и пути повышения.
35. Работоспособность и функциональные состояния в труде: возможности диагностики, оптимизации и купирования негативных эффектов.
36. Основные факторы и направления формирования мотивации труда.
37. Социально-психологический климат, факторы, способы диагностики, возможности трансформации.
38. Формы изменения групповой сплоченности и формирования приверженности организации.
39. Организация безопасности труда.

Критерии для оценки: представление доклада, полнота раскрытия темы, структурированность, элементы анализа представляемой информации, наличие примеров из практики.

Доклад или реферат оценивается по 3-х бальной шкале: 2 – дан развернутый обзор, содержательно и структурированно ответил на вопрос, ответил на дополнительные вопросы, 1 – ответ не полный, использован только один источник литературы, 0 – не представлена работа.

Семинарское занятие

Направлено на дополнительное самостоятельное изучение материала и предусматривает обсуждение вопросов и выделение проблем и реальной практики управления трудовыми ресурсами.

Оценивается разнообразное участие: выступление – освещение материала по выделенной теме, участие в обсуждении, дополнение, формулировка вопросов выступающему с основным докладом, участие в демонстрационных и имитационных упражнениях, предусмотренных в данном занятии. Основное выступление и ответы на дополнительные вопросы оценивается в 3 балла, остальные формы активности по 1 баллу.

Пример задания на семинарское занятие.

Ответьте на поставленные вопросы.

Тема: Субъекты рынка труда.

Что такое «занятость», какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование и реализацию отношений занятости?

1. Традиционные и новые формы и виды занятости: характеристика и примеры реализации.
2. Факторы, обуславливающие перераспределение и воспроизводство рабочей силы (демографическая ситуация, цена на труд, спрос и предложения труда, трудовая мобильность, конкуренция, инвестиции в подготовку и образование рабочей силы).
3. Наемные работники как субъекты предложения труда. Назовите и характеризуйте типы наемных работников.
4. Предпосылки и тенденции развития предпринимательской деятельности в России. Предпринимательство как стратегия адаптации в новых социально-экономических условиях. Психологические типы и характеристики предпринимателей.
5. Какие социально-экономические последствия имеет безработица?
6. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда

Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении.

Оценивается по следующей шкале: 0-не отвечал на вопросы, не участвовал в обсуждении, не дополнял; 1 – дополнял ответ на 1 и участвовал в обсуждении; 2 – отвечал на вопрос развернуто и/или дополнял и участвовал в обсуждении.

Формируемые компетенции

ПК-4: Знать специфику психического функционирования человека с учетом ситуации и факторов риска на рынке труда и его конкурентоспособности

Уметь анализировать сферу занятости, внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые моменты и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

Навыками анализа существенных факторов, влияющих на возможности профессиональной и карьерной реализации личности;

Практическое задание: самообследования с использованием методик диагностики различных социально-психологических феноменов или психических феноменов для работы с персоналом.

Например, демонстрация возможностей диагностики социально-психологического климата коллектива/команды. Используется на практическом занятии методика Михалюка и Шалыто, обрабатываются результаты.

Самостоятельно студенту необходимо дать интерпретацию индивидуальных и общегрупповых результатов, выделить проблемные места в социально-психологической подсистеме группы и предложить направления или способы работы с данной группой.

Задание выполняется письменно.

Критерии и шкала оценки:

Оценивается участие в процедуре, знакомство с методикой и наличие результатов диагностики.

Шкала: 0- не принимал участия, результаты отсутствуют, 1- имеется заполненный бланк и краткий анализ результатов, 2 – принимал участие в процедуре на занятии, имеются результаты и их краткий анализ.

Формируемые компетенции

ПК-13- Знать пути трудоустройства организации; стратегии выявления соответствия человека и организации/должности;

Знать психологические закономерности и явления функционирования социальной среды организации.

Владеть навыками анализа человеческих ресурсов, техниками оценки соответствия человека и требований организации; измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы

В конце семестра студентом должны быть выполнены следующие работы:

| № раздела | Задание | Шкала оценки |
|-----------|---|---|
| 1 | Семинар (дискуссия): Теории капиталов (интеллектуального и человеческого) и их практическое значение в управлении трудовыми | Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении. Оценивается по следующей шкале: 0-не отвечал на вопросы, не участвовал в обсуждении, не дополнял; 1 – дополнял ответ на 1 и участвовал в обсуждении; 2 – отвечал на вопрос развернуто и/или |

| | | |
|---|---|--|
| | ресурсами. | дополнял и участвовал в обсуждении. |
| | Доклад | Оценивается наличие выполненного обзора, корректность цитирования, полнота и структурированность ответа на вопрос. Шкала: 0- не выполнено, 1 – выполнено с ошибками в оформлении или неполнотой ответа на поставленный вопрос. |
| | Презентация | Оценивается полнота обзора заявленной темы, широта используемых источников информации, структурированность, наглядность представляемого материалы, готовность ответить на дополнительные вопросы. Шкала 0 – не принимал участия, не подготовил презентацию; 1- ограниченность в источниках и объеме предоставляемой информации, отсутствие наглядности (превалирование текста), затруднения в ответах на дополнительные вопросы; 2 – полное соответствие критериям. |
| 2 | Доклад | Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении. Оценивается по следующей шкале: 0-не отвечал на вопросы, не участвовал в обсуждении, не дополнял; 1 – дополнял ответ на 1 и участвовал в обсуждении; 2 – отвечал на вопрос развернуто и/или дополнял и участвовал в обсуждении. |
| | Аналитическая записка по результатам анализа гос. программ | Результат выполнения задания представляется человеком для микрогруппы. Выполняется в несколько сеансов. Студенты имеют возможность задать вопросы. Оценивается структурированное описание программы, присутствие элементов ее анализа, презентация программы коллегам. Шкала оценки: 0- не участвовал в процедуре, 1 – нашел программу и представил тезисно в письменном виде, в презентации не участвовал. 2 - нашел программу и представил тезисно в письменном виде, участвовал в презентации. |
| | Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза | Все виды работ по подготовке распределяются между студентами. Оценивается факт участия в мероприятии. Отсутствующие на мероприятии студенты должны представить реферат на тему: «Профсоюзы как субъекты регуляции социально-трудовых отношений: история и современность в России (или на примере других стран). Шкала: 0- не принимал участия; 1- пассивное участие; 2- активное участие. |
| 3 | Контрольная работа: возможности профессионального и карьерного консультирования | 1 вопрос. Оценивается: полнота ответа, логическая связанность, структурированность. Шкала оценки: 0- не выполнил; 1- дан очень краткий ответ; 2- дан развернутый, логически непротиворечивый, структурированный ответ. |

| | | |
|---|--|---|
| | Презентация: характеристика основных направлений кадровой политики организации. | Оценивается полнота раскрытия темы, структурированность, наглядность, готовность отвечать на вопросы. Шкала 0 – не представлял результат; 1- презентацию подготовил, но не может ответить на дополнительные вопросы; 2- в полной мере соответствует критериям. |
| | Участие в демонстрации (интервью по компетенциям). | Оценивается факт участия в процедуре. Шкала: 0- не участвовал; 1- активно участвовал. |
| | Организация и участие в беседе с представителем факультета повышения квалификации КубГУ/или работодателем | Оценивается участие в подготовке и реализации процедуры – 0- не принимал участия, 1- принимал активное участие. |
| | Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов | Оценка: зачитывается факт выполнения (при наличии описания и интерпретаций). Шкала: 0- не участвовал; 1- представил результаты. |
| 4 | Анализ различных примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций» | Оценивается активное участие в процедуре анализа документов. Шкала: 0- не принимал участия; 1 – принимал участие. |
| | Презентация на тему: объективные и социально-психологические критерии эффективности труда. | Оценивается работа в микрогруппах. Каждый член команды выполняет определенные функции. Оценивается факт участия и качество презентации, готовность каждого члена команды ответить на дополнительные вопросы. Шкала: 0 – не принимал участие в работе, 1 – принимал участие в работе микрогруппы, но не может ответить на дополнительные вопросы, 2 – принимал участие в работе, активно презентовал результат. |
| | Записка по результатам диагностики функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению | Оценивается участие в процедуре, наличие краткого описания полученных результатов. Шкала 0- не принимал участия; 1 – принимал участие в процедуре, представил бланк и результаты. |
| | Участие в проектном занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы). | Результаты работы микрогруппы представляются устно. Проводится анализ о необходимой информации и их источниках при диагностике мотивации, динамичности мотивационных комплексов и возможных направлениях работы по повышению нематериальной мотивации. Задание оценивается – 0 – не принимал участия в работе, 1 – принимал пассивное участие, 2 – принимал активное участие. |
| | Организация и участие в беседе с инженером по безопасности труда | Студентам дается задание подготовить по 1 вопросу, связанному с организацией безопасного труда. Оценивается участие в мероприятии и подготовленный вопрос – 0- не принимал участия, 1- принимал активное участие в работе. |

| | | |
|--|---|---|
| | Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе | Оценивается участие в процедуре, знакомство с методикой и наличие результатов диагностики. Шкала: 0- не принимал участия, результаты отсутствуют, 1- имеется заполненный бланк и краткий анализ результатов, 2 – принимал участие в процедуре на занятии, имеются результаты и их краткий анализ. |
| | Презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга» | Оценивается факт предоставления материала на занятии. Последовательно каждая микрогруппа предъявляет результат своих поисков, описывая используемые авторами процедуры. Шкала: 0 – не принимал участия в процедуре поиска и представления результатов, 1 – работал в группе, но не принимал участия в презентации, 2 – активно выполнял и презентовал задание. |
| | Итого макс. | 29 баллов |

Максимальное количество баллов 29.

Если студент набирает от

29-23 –высокий уровень (отлично), то получает зачет.

14-22 – средний уровень (хорошо), то имеет возможность ответить на 1 дополнительный вопрос из списка вопросов для подготовки к промежуточной аттестации.

До 13 - низкий уровень (удовлетворительно), отвечает на 2 вопроса из списка вопросов для подготовки к промежуточной аттестации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В процессе промежуточной аттестации учитывается количество баллов, набранных студентами в процессе текущей аттестации. Если студент выполняет не менее 80 % заданий, то получает зачет, что соответствует высокому уровню сформированности запланированных компетенций.

Если демонстрирует средний уровень, то отвечает на один вопрос из списка вопросов для промежуточной аттестации.

Если студент демонстрирует низкий уровень, то ему задается один вопрос из списка вопросов для промежуточной аттестации и один вопрос по одному из практических заданий, не выполненных им в течение семестра.

Список вопросов для подготовки к промежуточной аттестации.

1. Характеризуйте понятие человеческие ресурсы.
2. Как соотносятся понятия человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, экономически активное население, рабочая сила, кадры, персонал.
3. Трудовые ресурсы: формирование и использование.
4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
5. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины (мировой, федеральный и региональный аспекты). Задачи миграционной политики.
6. Занятость населения: понятие, формы, виды. Потенциал междисциплинарного подхода к изучению процессов занятости.
7. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции (мировой, федеральный и региональный аспекты).

8. Различные экономические и социально-психологические последствия безработицы.
9. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.
10. Структуризация и сегментация рынка труда.
11. Группы риска на рынке труда: женщины на рынке труда (основные проблемы, тенденции, стратегии поведения, государственная политика и социальная защита).
12. Группы риска на рынке труда: мужчины на рынке труда (основные проблемы, тенденции, стратегии поведения, государственная политика и социальная защита).
13. Группы риска на рынке труда: рынок труда инвалидов (основные проблемы, тенденции, стратегии поведения, государственная политика и социальная защита).
14. Группы риска на рынке труда: молодежь и подростки на рынке труда (основные проблемы, тенденции, стратегии поведения, государственная политика и социальная защита).
15. Рынок труда России: современные тенденции и история развития.
16. Реализация моделей рынка труда в различных государствах (Американская, Японская, Шведская и Российская модели) и проблемы их реализации, связанные с кризисными явлениями в экономике.
17. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости в России.
18. Анализ ранее используемых и существующих на сегодняшний день программ содействия занятости.
19. Основные направления социальной защиты населения в сфере занятости (пассивная социальная политика).
20. Активная социальная политика государства в сфере занятости.
21. Роль посредников на рынке труда, принципы и программы в содействии, обретении и увеличении эффективности занятости.
22. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
23. Социально-психологические аспекты функционирования службы занятости (профориентация, переобучение, профессиональное обучение, психологическая поддержка и помощь).
24. Профилирование на рынке труда как способ увеличения эффективности используемых программ содействия занятости.
25. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.
26. Опыт различных стран в регулировании процессов занятости.
27. Стратегии кадровой политики организации;
28. Стратегическое планирование и кадровая политика.
29. Структура, функции и направления работы HR-менеджмента.
30. Возможности, направления работы психолога в процессах подбора, отбора и оценки персонала.
31. Кадровый потенциал организации. Текучесть кадров и абсентеизм.
32. Организационная культура: возможности и эффекты ее формирования.
33. Адаптация персонала: необходимость и стратегии.
34. HR-брендинг и другие тактики повышения лояльности персонала.
35. Карьерное и профессиональное консультирование: возможности и направления.
36. Факторы и планирование эффективности и производительности труда.
37. Измерение производительности труда (показатели и методы).
38. Пути повышения производительности труда.
39. Диагностика, профилактика и купирование негативных эффектов влияния функциональных состояний на работоспособность.
40. Адаптация персонала: цели и способы.
41. Мотивация труда и способы ее формирования
42. Безопасность труда и ее обеспечение.
43. Социально-психологический климат, его диагностика и формирование.

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 Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB. и более ранние издания

2 Управление человеческими ресурсами : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B. и более ранние издания

3 Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 369 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/81161BAB-B985-4B80-8240-95091123D9F1. и более ранние издания.

5.2 Дополнительная литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2005.

2. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011. - 301 с.

3. Василенко, С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом : [пособие] / С. В. Василенко. - 2-е изд. - М. : Дашков и К°, 2012.

4. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник / Веснин, Владимир Рафаилович ; В. Р. Веснин. - Москва : Проспект, 2014. - 688 с.

5. Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран : учебное пособие / Журавлев, Павел Викторович, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; Рос. эконом. акад. им. Г. В. Плеханова. - М. : Экзамен , 2002. - 447 с

6. Иванова, Светлана Владимировна. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. Иванова. - М. : Эксмо, 2010

7. Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие для студентов вузов / [А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова] ; Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2012. - 57 с.

8. Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика [Текст] : учебник для вузов / А. Г. Маклаков . - СПб. [и др.] : Питер, 2008.

9. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджанян. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 444с.

10. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 186 с. — (Серия : Специалист). — ISBN 978-5-534-07060-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/CB8638DA-1DEE-438E-8626-9509D7FB2841.

11. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. – 298 с.

12. Психологические тесты : в 2 т. Т. 1 и 2 / под ред. А. А. Карелина. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2007. - 248 с.

13. Вассерман, Л.И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика : [учебно-методическое пособие] / Л. И. Вассерман, В. А. Абабкова, Е. А. Трифонова ; науч. ред. Л. И. Вассерман. - СПб. : Речь, 2010. - 191 с.

14. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 394 с.

15. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие. М.: Изд. Центр «Академия», 2001.

5.3. Периодические издания:

1. Психолого-экономические исследования - <http://www.psychecon.ru/company/journal.php>
2. Журнал «Психология в экономике и управлении» <http://mymoney.pro/archives/1802>
3. Психология. Журнал Высшей школы экономики <http://cyberleninka.ru/journal/n/psihologiya-zhurnal-vysshey-shkoly-ekonomiki>
4. Экономическая социология – электронный журнал ecsoc.hse.ru.
5. "Экономическая психология" (Journal of Economic Psychology) <http://www.sciencedirect.com/science/journal/01674870>
6. Экономика. Социология. Менеджмент.- электронный журнал <http://ecsocman.hse.ru/vciom/about.html>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины

Электронная библиотечная система КубГУ <http://www.kubsu.ru/node/>

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

Базы данных компании «Ист Вью»: (психологический журнал, вестник МГУ) <http://dlib.eastview.com>

ЭБС Консультант студента [Официальный сайт] — URL: <http://www.studentlibrary.ru/>

Киберленинка [Официальный сайт] — URL: <https://cyberleninka.ru/>

"Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация процесса самостоятельной работы

| № | Наименование раздела | Виды/формы самостоятельной работы | Сроки выполнения | Формы контроля |
|---|--|---|------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами | Самостоятельное чтение и анализ лекций и материалов к ним. Конспектирование первоисточников и работа со словарем. Реферирование научных текстов; составление презентации материала по заданным критерия | С 1 по 3 нед. | блиц-опрос; доклад, Презентация, участие в дискуссии. |
| 2 | Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов | Самостоятельное чтение и анализ лекций и материалов к ним; Реферирование научных текстов; поиск, чтение и анализ гос. программ содействия занятости и социальной поддержки населения за разные периоды. Подготовка беседы. | 3-5 нед. | блиц-опрос, доклад, аналитическая записка по результатам анализа гос. программ. Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза. |
| 3 | Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов | Самостоятельное чтение и анализ лекций и материалов к ним; Поиск и анализ документов. Анализ компетенций и подготовка частей интервью по компетенциям. Подготовка презентации: направления и формы обучения взрослых. Анализ личностных | 6-10 нед. | Участие в обсуждении результатов анализа документов, выполнение контрольной работы; демонстрация «интервью по компетенциям». Участие в беседе в представителем учебного центра для взрослых. Представление результатов |

| | | | | |
|---|---|--|------------|---|
| | | ресурсов карьерного развития. | | самообследования возможностей профессионального и карьерного развития. |
| 4 | Распределение и использование трудовых ресурсов в организации | Самостоятельное чтение и анализ лекций и материалов к ним; поиск и анализ документов; Подготовка презентации на заданную тему. На основе диагностики функциональных состояний в труде предложения по их купированию или профилактике. Подготовка беседы со специалистом по безопасности труда. Анализ результатов самообследования группы. Подготовка аналитического обзора по используемым программам «тимбилдинга». | 11-15 нед. | Блиц-опрос; Анализ различных примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций». Представление презентации, участие в дискуссии. Записка по результатам диагностики функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению. Участие в проектной занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы). Проведение и участие в беседе со специалистом по безопасности труда. Обсуждение результатов самообследования группы и проектирование направлений улучшения социально-психологического климата. Представление программы тимбилдинга (работа в микрогруппе). |

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

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

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

8.1 Перечень информационных технологий

Использование поисковых запросов и возможностей интернет в работе с источниками научной и учебной литературы.

Создание мультимедийных презентаций результатов самостоятельной работы.

8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus,

Комплект антивирусного программного обеспечения

8.3 Перечень видеоматериалов

Видеоматериалы проекта «Лекториум» / "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России:

Соколов Евгений Техники формирования суперкоманд

<https://www.lektorium.tv/lecture/23457>

Хренков Александр Принципы формирования команд

<https://www.lektorium.tv/lecture/23452>

Синдеева Наталья Семинар "Карьерный рост" <https://www.lektorium.tv/lecture/14121>

Архангельский Глеб Тайм менеджмент <https://www.lektorium.tv/lecture/13060>

Каширина Надежда Как заставить персонал работать, или базовые навыки управления <https://www.lektorium.tv/lecture/12904>

Юферев Роман Ролевые игры на собеседовании и профессиональные связи <https://www.lektorium.tv/course/23017>

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

| № | Вид работ | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность |
|----|--|--|
| 1. | Лекционные занятия | Аудитория для проведения занятий лекционного типа, (ауд. 411А), ул. Ставропольская 149, оснащенная мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер) и соответствующим программным обеспечением (ПО), комплектом учебной мебели; доской учебной. |
| 2. | Семинарские занятия | Аудитория для проведения занятий семинарского типа: ауд. 411А, ул. Ставропольская 149; аудитория, оснащенная комплектом учебной мебели; доской учебной; мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер). |
| 3. | Групповые (индивидуальные) консультации | Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская 149); оснащенная мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 5. | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская 149.), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. |