

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования, первый
проректор
Т.А. Загуров
« 28 » _____ 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки	37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ
Направленность (профиль)	Общий профиль
Форма обучения	Очно-заочная
Квалификация	Бакалавр

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины «Б1.В.06 Психология управления человеческими ресурсами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология

Программу составил:

Педанова Е.Ю., кандидат психологических наук, доцент



Рабочая программа дисциплины «Б1.В.06 Психология управления человеческими ресурсами» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления протокол № 11 «26» апреля 2021 г.

И.о.заведующего кафедрой социальной психологии и социологии управления

Педанова Е.Ю.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 4 «26» апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета управления и психологии

Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Чепелева Л.М., канд.психол.наук.,зав.каф. социальной работы психологии и педагогики высшего образования.

Васильева Т.П. психолог полустационарного отделения ГКУ СО КК «Краснодарский центр психологической помощи женщинам»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

сформировать представление о многообразии факторов (макро-, мезо- и микроуровней), влияющих на воспроизводство человеческих ресурсов, заложить основы умений психологической работы по обеспечению эффективности работы человека и организации.

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. Сформировать умения и навыки психологического анализа проблем человека, групп и сообществ в профессиональной сфере и социальном функционировании, в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития.

3. Начать формировать навыки психологической работы в обеспечении кадрового процесса и управленческой деятельности, навыки анализа и оптимизации функционирования социально-психологической подсистемы организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

«Психологии управления человеческими ресурсами» опирается на знания, полученные в дисциплине «Теория систем в психологии», навыки, полученные в рамках учебной практики.

Она создает основания для продолжения формирования компетенций в таких дисциплинах как «Психология управления и организационная психология», «Основы экономической психологии», «Основы конфликтологии и психологии конфликта», «Психология идентичности», «Коммуникативная компетентность».

Компетенции развиваются в рамках производственной практики.

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 следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-5 способен к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности	
ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности	Знать факторы, влияющие на воспроизводство человеческих ресурсов, отражающие многоуровневую систему «рынок труда-организация-личность». Знать методы анализа проблем человека, групп и сообществ в профессиональной сфере и социальном функционировании, в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития
	Уметь анализировать сферу занятости, внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые проблемы 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)

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
	Использует навыки анализа основных факторов профессиональной и карьерной реализации личности, методами ее оптимизации;
ПК - 7 способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров, развития персонала и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда	Знает пути трудоустройства организации; методы выявления соответствия человека и организации/должности; Знает психологические закономерности и явления функционирования социальной среды организации, способы оптимизации и повышения эффективности труда Анализирует потребности организации в человеческих ресурсах и выделяет факторы, которые могут затруднять трудоустройство организации; выбирает подходящие способы трудоустройства организации Владеет навыками анализа человеческих ресурсов на рынке труда; способами обеспечения трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека и требований организации;
ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Знает психологические методы оценки и развития персонала, оптимизации производственного процесса Умеет использовать методы исследования и влияния, способствующие пониманию и повышению мотивации и эффективности труда Владеет методами измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		Очно-заочная			
	6 семестр (часы)	6 семестр (часы)			
Контактная работа, в том числе:	52.2	52.2			
Аудиторные занятия (всего):					
занятия лекционного типа	16	16			
семинарско-практические занятия	34	34			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:	55.8	55.8			
Доклад (презентация)	10	10			
Самообследование	6	6			

Оформление результатов письменных работ	12	12			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	26	26			
Подготовка к текущему контролю	1,8	1,8			
Контроль:					
Общая трудоемкость	час.	108	108		
	в том числе контактная работа	52,2	52,2		
	зач. ед	3	3		

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (*очно-заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	Введение в дисциплину	2	2			
1.	Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами	22	4	4		14
2.	Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов	22	2	8		12
3.	Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов	28	4	10		14
4.	Распределение и использование человеческих ресурсов в организации	30	4	12		14
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	104	16	34	0	54
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	1,8				1,8
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				55,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
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 Модели рынка труда 2.3 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 Организация процессов поиска и найма персонала (психологические методы) 3.3 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; 4.2 Организация труда: нормирование, условия труда, безопасность 4.3 Возможности оптимизации и повышения эффективности труда, развития персонала	Блиц-опрос

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
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), 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

		3.5 Развитие soft skills (обучающие и развивающие программы)	представителем факультета повышения квалификации КубГУ. Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов.
4.	Распределение и использование трудовых ресурсов в организации	<p>4.4 Организационная культура и приверженность организации: способы трансляции и укоренения</p> <p>4.5 Производительность и эффективность труда: социально-психологические факторы и возможности управления</p> <p>4.6 Работоспособность, утомление и стресс на работе: источники и возможности управления ими</p> <p>4.7 Отношение к труду и мотивация труда: возможности измерения и изменения</p> <p>4.8 Организация труда: нормирование, условия труда, безопасность</p> <p>4.9 Социально-психологический климат и его формирование</p>	<p>Анализ примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций».</p> <p>Презентация (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</p>

			социально-психологического климата в коллективе; презентация аналитического обзора программ «Тимбилдинга».
--	--	--	--

При изучении дисциплины могут частично применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы 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	Доклад (презентация)	«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11
2	Преставление результатов самостоятельной письменной работы	«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11
3	Самообследование	«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11

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, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, анализ ситуаций, выполнение поисковых и аналитических письменных работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (самоисследований и обсуждение результатов, разбора конкретных ситуаций, круглых столов, проектирования развивающих и/или обучающих занятий, имитационных занятий и) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Психология управления человеческими ресурсами».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме доклада-презентации по проблемным вопросам, ситуационных задач (указать иное), проектных задач, участие в демонстрационных мероприятиях, круглых столах, подготовки аналитических записок. и **промежуточной аттестации** в форме тестовых вопросов к зачету).

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности	<i>Знать факторы, влияющие на воспроизводство человеческих ресурсов, отражающие многоуровневую систему «рынок труда-организация-личность». Знать методы анализа проблем человека, групп и сообществ в профессиональной сфере и социальном функционировании, в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития Уметь анализировать сферу занятости, внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые проблемы и оценивать их</i>	Доклад (Презентация и участие в дискуссии) Раздел 1: Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами. Доклад (презентация) Раздел 2: Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза. Презентация. Раздел 3: Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов Возможности профессионального и карьерного консультирования (направления и психологические методы).	Вопросы в тесте, с учетом результатов текущей аттестации

		<p><i>влияние на организацию и ее персонал;</i> <i>Анализировать связи между личностью и сложной системой в которую включено ее функционирование (на макро- и мезо- уровнях)</i> <i>Использует навыки анализа основных факторов профессиональной и карьерной реализации личности, методами ее оптимизации;</i></p>	<p>Участие в демонстрации (интервью по компетенциям). Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов</p>	
2	<p>ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда</p>	<p><i>Знает пути трудоустройства организации; методы выявления соответствия человека и организации/должности;</i> <i>Знает психологические закономерности и явления функционирования социальной среды организации, способы оптимизации и повышения эффективности труда</i> <i>Анализирует потребности организации в человеческих ресурсах и выделяет факторы, которые могут затруднять трудоустройство организации; выбирает подходящие способы трудоустройства организации</i> <i>Владеет навыками анализа человеческих ресурсов на рынке труда; способами обеспечения трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека и требований организации;</i></p>	<p>Презентация. Раздел 3: Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов Возможности профессионального и карьерного консультирования (направления и психологические методы). Участие в демонстрации (интервью по компетенциям). Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов.</p> <p>Анализ примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций». Презентация (объективные и социально-психологические критерии эффективности труда)</p>	<p>Вопросы в тесте, с учетом результатов текущей аттестации</p>
3	<p>ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<p><i>Знает психологические методы оценки и развития персонала, оптимизации производственного процесса</i> <i>Умеет использовать методы исследования и влияния, способствующие пониманию и повышению</i></p>	<p>Участие в демонстрации (интервью по компетенциям). Презентация (объективные и социально-психологические критерии эффективности труда). Записка по результатам диагностики функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению.</p>	<p>Вопросы в тесте, с учетом результатов текущей аттестации</p>

		<i>мотивации и эффективности труда Владеет методами измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы.</i>	Участие в проектном занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы). Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе; Презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга».	
--	--	---	---	--

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Оценочные средства для текущего контроля формирования знаний по лекционному материалу:

Блиц – опрос

Список вопросов по всему курсу:

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, психологические методы.
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. Профориентация и карьерное консультирование в организации.
33. HR-брендинг и аутплейсмент.
34. Основы программ по развитию soft skills
35. Производительность труда: факторы и пути повышения.
36. Работоспособность и функциональные состояния в труде: возможности диагностики, оптимизации и купирования негативных эффектов.
37. Основные факторы и направления формирования мотивации труда.
38. Социально-психологический климат, факторы, способы диагностики, возможности трансформации.
39. Методы изменения групповой сплоченности и формирования приверженности организации.
40. Организация безопасности труда.

Материалы для текущей аттестации по семинарско-практическим занятиям:

Раздел 1: Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами

Доклад (Презентация и участие в дискуссии)

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности (Знать факторы, влияющие на воспроизводство человеческих ресурсов, отражающие многоуровневую систему «рынок труда-организация-личность». Знать методы анализа проблем человека, групп и сообществ в профессиональной сфере и социальном функционировании, в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития)

Содержание работы: Тема: Теории капиталов (интеллектуального и человеческого) и их практическое значение в управлении трудовыми ресурсами.

Вопросы:

1. Трудовые ресурсы: формирование и использование.
2. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
3. Опыт различных стран в управлении человеческими и трудовыми ресурсами.

4. Роль МОТ (международной организации труда) в регулировании процессов занятости.
5. Роль теории человеческого капитала в практике управления человеческими ресурсами.
6. Теория социального капитала в работах Бурдье и Дж. Коулмана.
7. Понятия человеческого, социального, организационного (структурного) капиталов и их роль в управлении трудовыми ресурсами.
8. Проблемы измерения человеческого капитала.
9. Современные тенденции и история развития управления человеческими ресурсами.
10. Специфика моделей управления персоналом и моделей управления человеческими ресурсами.
11. Особенности международного управления человеческими ресурсами. Политика в сфере ЧР.
12. Определение стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами, ориентированное на ресурсы.
13. Значение и использование теории человеческого капитала в управлении человеческими ресурсами.
14. Как соотносятся образы человека в экономической, социологической и психологической науках.

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

Шкала оценки: 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.

Раздел 2: Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов

Доклад (презентация)

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности (Знать факторы, влияющие на воспроизводство человеческих ресурсов, отражающие многоуровневую систему «рынок труда-организация-личность». Знать методы анализа проблем человека, групп и сообществ в профессиональной сфере и социальном функционировании, в различных ситуациях на рынке труда и стадиях своего профессионального и карьерного развития; Уметь анализировать сферу занятости, внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ключевые проблемы 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)

Содержание работы: Предлагается подготовить развернутые ответы на поставленные вопросы:

- 1 Рынок труда России: современные тенденции и история развития.
- 2 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).

3 Психологические проблемы возникшие в связи с трансформационными процессами в обществе и их отражение в социальном функционировании личности, и проблемах управления человеческими и трудовыми ресурсами.

4 Трудовые отношения в современной России: приоритеты и проблемы.

5 Реализация моделей рынка труда в различных государствах (Американская, Японская, Шведская и Российская модели) и проблемы их реализации, связанные с кризисными явлениями в экономике.

6 Дайте определение хозяйственной идеологии (как элемента целостных идеологических воззрений). Кто является субъектами воспроизводства идеологических воззрений на уровне идеологических систем; на уровне экономических программ; на уровне массового сознания?

7 Каков образ хозяйствующего субъекта и базовые идеалы в основных идеологиях: консерватизме, либерализме, демократизме, социализме? (схема: идеалы-цели, хозяйственная мотивация, хозяйственная организация, отношения с государством, права человека, образ хозяйствующего субъекта).

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

9 Традиционные и новые формы и виды занятости: характеристика и примеры реализации.

10 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).

11 Наемные работники как субъекты предложения труда. Назовите и характеризуйте типы наемных работников.

12 Предпосылки и тенденции развития предпринимательской деятельности в России. Предпринимательство как стратегия адаптации в новых социально-экономических условиях. Психологические типы и характеристики предпринимателей.

13 Какие социально-экономические последствия имеет безработица?

14 Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда

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

Шкала оценки: 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.

Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза.

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности (Анализировать связи между личностью и сложной системой в которую включено ее функционирование (на макро- и мезо- уровнях); Использует навыки анализа основных факторов профессиональной и карьерной реализации личности, методами ее оптимизации)

Содержание работы: Приглашается представитель профсоюза с целью обсуждения возможностей данного субъекта в регулировании социально-трудовых отношений в современной России.

Заранее студентам дается задание составить список вопросов для гостя, который передается заблаговременно (роли и возможностях, истории профсоюзного движения и т.д.).

Студенты вместе с преподавателем готовят сценарий круглого стола, частью которого является выступление гостя (20-30 минут).

В сценарий также входят вопросы со стороны студентов, о возможностях взаимодействия студентов и их профсоюза и вопросы о сегодняшних трудностях и проблемах (по результатам анализа публикаций в СМИ).

Критерии оценки 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 оценки: 0-не отвечал на вопросы, не участвовал в обсуждении, не дополнял; 1 – дополнял ответ на 1 и участвовал в обсуждении; 2 – принимал участие в подготовке мероприятия, отвечал на вопрос развернуто и/или дополнял и участвовал в обсуждении.

Раздел 3: Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов

Презентация

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности (Использует навыки анализа основных факторов профессиональной и карьерной реализации личности, методами ее оптимизации);

ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда (Знает пути трудоустройства организации; методы выявления соответствия человека и организации/должности; Знает психологические закономерности и явления функционирования социальной среды организации, способы оптимизации и повышения эффективности труда; Анализирует потребности организации в человеческих ресурсах и выделяет факторы, которые могут затруднять трудоустройство организации; выбирает подходящие способы трудоустройства организации. Владеет навыками анализа человеческих ресурсов на рынке труда)

Содержание работы: Тема 1: Возможности профессионального и карьерного консультирования (направления и психологические методы).

1. **Анализ информационных ресурсов** «Анализ спроса и предложения на рынке труда»: на практическом занятии предъявляются результаты анализа имеющейся информации о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда.
Задание: 1) найдите и составьте список электронных адресов негосударственных бирж труда и консалтинговых (кадровых) агентств, оказывающих услуги по поиску и подбору персонала; 2) выберите 3 агентства; 3) составьте список услуг, которые они предлагают; 4) статистика по спросу и предложению на профессии и должности.

Для подготовки к выполнению данной контрольной работы формулируются следующие вопросы:

1. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (государственные и негосударственные агенты, взаимодействие субъектов системы и их роль в регуляции отношений на рынке труда).

2. Формы и методы социальной поддержки безработных.
3. Содержание профилирования на рынке труда.
4. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи. Социально-демографические и психологические факторы успешного обретения и восстановления занятости.

Тема 2: Характеристика основных направлений кадровой политики организации.

Вопросы:

1. Стратегии кадровой политики организации;
2. Стратегическое планирование и кадровая политика.
3. Структура, функции и направления работы HR-менеджмента.
4. Кадровый потенциал организации. Текучесть кадров и абсентеизм.
5. Адаптация персонала: необходимость и стратегии.
6. HR-брендинг и аутплейсмент.

Критерии оценки: полнота ответа, логическая связанность, структурированность

Шкала оценки: 0- не выполнил; 1- дан очень краткий ответ; 2- дан развернутый, логически непротиворечивый, структурированный ответ.

Участие в демонстрации (интервью по компетенциям)

Содержание работы: На предварительном занятии обсуждает содержание метода. Правила составления инструмента, правила взаимодействия с клиентом, ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности. Демонстрацию проводит преподаватель. По окончании проводится контролируемое обсуждение по основным вышеперечисленным пунктам. Приводятся примеры альтернативных методов, сравнение с ассесмент-центром.

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности (Использует навыки анализа основных факторов профессиональной и карьерной реализации личности, методами ее оптимизации).

ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда (Владеет способами обеспечения трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека и требований организации)

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Знает психологические методы оценки и развития персонала, оптимизации производственного процесса)

Критерии оценки оценивается факт участия в процедуре и ее обсуждении.

Шкала оценки: 0- не участвовал; 1 – присутствовал; 2- активно участвовал.

Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-5.2 Применяет методы и процедуры анализа проблем социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности (Использует навыки анализа основных факторов профессиональной и карьерной реализации личности, методами ее оптимизации);

ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда (Владеет

способами обеспечения трудовыми ресурсами; техниками оценки соответствия человека и требований организации);

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Знает психологические методы оценки и развития персонала).

Содержание работы: Студентам предоставляется возможность использовать специально подобранные методики диагностики профессиональных предпочтений, карьерных ориентаций, личностных ресурсов. Допускается использование альтернативных или дополнительных методик диагностики на данную тему. Проводится самообследование. Необходимо описать результаты (портретно), сопоставить их между собой и сделать заключение о психологических возможностях и ограничениях, возможностях и направлениях психологического и карьерного консультирования человека.

Методики:

1. Диагностика профессиональных предпочтений (опросник Дж. Холлада),
2. «Якоря карьеры» (опросник М. Шейна).

Критерии оценки: зачитывается факт выполнения (при наличии описания и интерпретаций результатом, наличия обобщающего вывода).

Шкала оценки: 0- не участвовал; 1- представил результаты; 2 – результаты описаны и интерпретированы, имеется обобщающее заключение.

Раздел №4: Распределение и использование трудовых ресурсов в организации

Анализ примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций».

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда (Анализирует потребности организации в человеческих ресурсах и выделяет факторы, которые могут затруднять трудоустройство организации; выбирает подходящие способы трудоустройства организации; Владеет техниками оценки соответствия человека и требований организации);

Содержание работы: Студентам для оценки предлагается набор миссий организаций, анализируются правила их составления и ошибки. Студенту необходимо самостоятельно подобрать примеры, соответствующие и несоответствующие правилам эффективности. В анализе должностных инструкций проводится сопоставление профессиональных стандартов и реальных должностных инструкций, обсуждается их связь с эффективностью труда. Также анализируются существующие оценочные процедуры для измерения эффективности труда и ценностно-мотивационная регуляция труда.

Критерии оценки активное участие в процедуре анализа документов, предоставление и анализ собственно найденных примеров.

Шкала оценки: 0- не принимал участия; 1 – принимал участие, 2 – представлял свои примеры для обсуждения, отвечал на вопросы.

Презентация (объективные и социально-психологические критерии эффективности труда)

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-7.1 Понимает психологическое содержание кадрового процесса и управленческой деятельности, возможности оптимизации и повышения эффективности труда (Знает пути трудоустройства организации; методы выявления соответствия человека и организации/должности; Знает психологические закономерности и явления

функционирования социальной среды организации, способы оптимизации и повышения эффективности труда)

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Знает психологические методы оценки и развития персонала, оптимизации производственного процесса).

Содержание работы: Оценивается работа в микрогруппах. Каждый член команды выполняет определенные функции. Оценивается факт участия и качество презентации, готовность каждого члена команды ответить на дополнительные вопросы.

Вопросы:

1. Планирование эффективности и производительности труда.
2. Измерение производительности труда (показатели и методы).
3. Пути повышения производительности труда.

Критерии оценки оценивается полнота ответа на вопрос, понятность и лаконичность представления материала.

Шкала оценки: 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.

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Умеет использовать методы исследования и влияния, способствующие пониманию и повышению мотивации и эффективности труда)

Содержание работы: Студентам предоставляется возможность использовать специально подобранные методики диагностики функциональных состояний в труде. Допускается использование альтернативных или дополнительных методик диагностики на данную тему. Проводится самообследование. Необходимо описать результаты (портретно), сопоставить их между собой и сделать заключение о возможностях профилактики или направлениях оказания психологической помощи.

Критерии оценки Оценивается участие в процедуре, наличие краткого описания полученных результатов.

Шкала оценки: 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).

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Умеет использовать методы исследования и влияния, способствующие пониманию и повышению мотивации и эффективности труда)

Содержание работы: В группе обсуждаются мотивы обучения, мотивация профессионального развития, выделяются имеющиеся пролемы. Работа продолжается в микрогруппах. Микрогруппа выделяет наиболее существенные факторы, обуславливающие имеющиеся пролемы и составляет макет программы развития мотивации обучения для данной группы (или ее отдельных членов). Допускается дополнительное использование диагностических процедур для установления факторов.

Результаты работы микрогруппы представляются устно. Проводиться анализ о необходимой информации и их источниках при диагностике мотивации, динамичности мотивационных комплексов и возможных направлениях работы по повышению нематериальной мотивации.

Критерии оценки: активность участия в работе микрогруппы, адекватность предложенных мероприятий.

Шкала оценки: 0 – не принимал участия в работе, 1 – принимал пассивное участие, 2 – принимал активное участие, макет программы логичен и обоснован.

Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе;

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Владеет методами измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы).

Содержание работы: Используются методики диагностики СПК, сплоченности и приверженности. Результаты диагностики обобщаются и дается групповая оценка, Результат обсуждается и представляется в письменном виде.

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

Шкала оценки: 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.

Презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга».

Индикаторы компетенций и результаты обучения:

ИПК-7.2 Использует психологические инструменты оценки и развития персонала, создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (Владеет методами измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы).

Содержание работы: Выполняется поиск, чтение и анализ описания содержания процедур тимбилдинга. Описываются опубликованные программы и презентуются отдельные упражнения. Проводится обсуждение правил и принципов создания подобных программ.

Критерии оценки: Оценивается факт предоставления материала на занятии. Последовательно каждая микрогруппа предъявляет результат своих поисков, описывая используемые авторами процедуры.

Шкала оценки: 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.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Процедура зачета включает в себя итоги текущей аттестации и выполнение тестового опроса.

По итогам текущей аттестации студент может получить максимальное количество баллов – 25.

№ раздела	Задание	Шкала оценки
-----------	---------	--------------

Раздел 1: Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами	Доклад (Презентация и участие в дискуссии)	Критерии оценки: Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении. Шкала оценки: 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.
Раздел 2: Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов	Доклад (презентация)	Критерии оценки: Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении. Шкала оценки: 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.
	Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза	Критерии оценки 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 оценки: 0-не отвечал на вопросы, не участвовал в обсуждении, не дополнял; 1 – дополнял ответ на 1 и участвовал в обсуждении; 2 – принимал участие в подготовке мероприятия, отвечал на вопрос развернуто и/или дополнял и участвовал в обсуждении.
Раздел 3: Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов	Презентация Возможности профессионального и карьерного консультирования (направления и психологические методы).	Критерии оценки: 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.	Шкала оценки: 0- не выполнил; 1- дан очень краткий ответ; 2- дан развернутый, логически непротиворечивый, структурированный ответ.
	Участие в демонстрации (интервью по компетенциям).	Критерии оценки оценивается факт участия в процедуре и ее обсуждении. Шкала оценки: 0- не участвовал; 1 – присутствовал; 2- активно участвовал.
	Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов	Критерии оценки: зачитывается факт выполнения (при наличии описания и интерпретаций результатом, наличия обобщающего вывода). Шкала оценки: 0- не участвовал; 1- представил результаты; 2 – результаты описаны и интерпретированы, имеется обобщающее заключение.
Раздел №4: Распределение и использование трудовых	Анализ различных примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций»	Критерии оценки активное участие в процедуре анализа документов, предоставление и анализ собственно найденных примеров.

ресурсов в организации		Шкала оценки: 0- не принимал участия; 1 – принимал участие, 2 – представлял свои примеры для обсуждения, отвечал на вопросы.
	Презентация на тему: объективные и социально-психологические критерии эффективности труда.	Критерии оценки оценивается полнота ответа на вопрос, понятность и лаконичность представления материала. Шкала оценки: 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	Критерии оценки Оценивается участие в процедуре, наличие краткого описания полученных результатов. Шкала оценки: 0- не принимал участия; 1 – принимал участие в процедуре, представил бланк и результаты.
	Участие в проектом занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы).	Критерии оценки: активность участия в работе микрогруппы, адекватность предложенных мероприятий. Шкала оценки: 0 – не принимал участия в работе, 1 – принимал пассивное участие, 2 – принимал активное участие, макет программы логичен и обоснован.
	Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе	Критерии оценки Оценивается участие в процедуре, знакомство с методикой и наличие результатов диагностики. Шкала оценки: 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.
	Презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга»	Критерии оценки: Оценивается факт предоставления материала на занятии. Последовательно каждая микрогруппа предъявляет результат своих поисков, описывая используемые авторами процедуры. Шкала оценки: 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 максимальное количество баллов	25

Минимально допустимое количество баллов 10, максимальное количество баллов – 25. В тестовом задании всего 42 вопроса. Максимальное количество – 42 балла. Условие для получения зачета – 33 балла (80% материала).

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы работы психолога по обеспечению кадрового процесса и анализу проблем человека,

социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, социального функционирования личности, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять проделанную работу.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по выполнению организационных задач в работе психолога, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 369 с. - URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450083>

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

3. 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

Вспомогательная учебная 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. - 134 с. - Библиогр.: с. 134. - ISBN 9785394016622

4 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.

5 Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учеб. пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 299 с. - <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie-438201>.

6 Иванова, С.В. Кандидат, новичок, сотрудник: инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. Иванова. - М. : Эксмо, 2010. - 303 с. : ил. - (HR-библиотека). - ISBN 9785699384693

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 Носс, И.Н. Профессиональная психодиагностика: психологический отбор персонала : учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов / И. Н. Носс. - М. : Психотерапия, 2009. - 461 с.

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

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

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

12 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.

13 Ясько, Бэла Аслановна (КубГУ). Психологическое консультирование в управлении персоналом : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с.

5.2. Периодическая литература

Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>

Южно-российский журнал социальных наук <https://journalsr.kubsu.ru/>

Вопросы психологии <http://www.voppsy.ru/> .

Вестник МГУ. Серия: Психология <http://msupsyj.ru/> .

Психологический журнал http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html .

Национальный психологический журнал <http://npsyj.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
4. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
5. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>

6. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>

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>

7. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
2. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
<https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
(<http://fcior.edu.ru/>);
8. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>;
9. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы
http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) Рекомендации для подготовки к текущему контролю.

№ раздела	Задание	Шкала оценки	Учебная литература, необходимая для подготовки
Раздел 1: Модели и мировой опыт в управлении человеческими ресурсами	Доклад (Презентация и участие в дискуссии)	Критерии оценки: Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении. Шкала оценки: 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.	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 . 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 Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2005. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 369 с. - URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/450083
Раздел 2: Человек в мире хозяйственной деятельности: макрофакторы формирования человеческих ресурсов	Доклад (презентация)	Критерии оценки: Оценивается как ответ на вопрос, так и дополнения к нескольким вопросам, участие в обсуждении.	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/bcode/450083

		Шкала оценки: 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.	online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2005.
	Организация и участие в круглом столе с представителями профсоюза	Критерии оценки 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 оценки: 0-не отвечал на вопросы, не участвовал в обсуждении, не дополнял; 1 – дополнял ответ на 1 и участвовал в обсуждении; 2 – принимал участие в подготовке мероприятия, отвечал на вопрос развернуто и/или дополнял и участвовал в обсуждении.	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 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
Раздел 3: Трудообеспечение организации и развитие человеческих ресурсов	Презентация Возможности профессионального и карьерного консультирования (направления и психологические методы).	Критерии оценки: полнота ответа, логическая связанность, структурированность Шкала оценки: 0- не выполнил; 1- дан очень краткий ответ;	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 369 с. - URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/450083 Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-

	2- дан развернутый, логически непротиворечивый, структурированный ответ.	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. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. – 298 с. Ясько, Бэла Аслановна (КубГУ). Психологическое консультирование в управлении персоналом : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с.
Презентация: Характеристика основных направлений кадровой политики организации.	Шкала оценки: 0- не выполнил; 1- дан очень краткий ответ; 2- дан развернутый, логически непротиворечивый, структурированный ответ.	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 369 с. - URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/450083 Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 394 с.
Участие в демонстрации (интервью по компетенциям).	Критерии оценки оценивается факт участия в процедуре и ее обсуждении. Шкала оценки: 0- не участвовал; 1 – присутствовал; 2- активно участвовал.	Иванова, С.В. Кандидат, новичок, сотрудник: инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. Иванова. - М. : Эксмо, 2010. - 303 с. : ил. - (HR-библиотека). - ISBN 9785699384693 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 Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011. - 301 с.
Представление результатов самообследования на предмет карьерных устремлений и оценки личностных ресурсов	Критерии оценки: зачитывается факт выполнения (при наличии описания и интерпретаций результатов, наличия обобщающего вывода). Шкала оценки: 0- не участвовал; 1- представил	Носс, И.Н. Профессиональная психодиагностика: психологический отбор персонала : учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов / И. Н. Носс. - М. : Психотерапия, 2009. - 461 с. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. – 298 с.

		результаты; 2 – результаты описаны и интерпретированы, имеется обобщающее заключение.	Психологические тесты : в 2 т. Т. 1 и 2 / под ред. А. А. Карелина. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2007. - 248 с.
Раздел №4: Распределение и использование трудовых ресурсов в организации	Анализ различных примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций»	Критерии оценки активного участия в процедуре анализа документов, предоставление и анализ собственно найденных примеров. Шкала оценки: 0- не принимал участия; 1 – принимал участие, 2 – представлял свои примеры для обсуждения, отвечал на вопросы.	Василенко, С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом : [пособие] / С. В. Василенко. - 2-е изд. - М. : Дашков и К°, 2012. - 134 с. - Библиогр.: с. 134. - ISBN 9785394016622 Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 394 с.
	Презентация на тему: объективные и социально-психологические критерии эффективности труда.	Критерии оценки оценивается полнота ответа на вопрос, понятность и лаконичность представления материала. Шкала оценки: 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.	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 369 с. - URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/450083 Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. – 298 Ясько, Бэла Аслановна (КубГУ). Психологическое консультирование в управлении персоналом : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с. 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.
	Записка по результатам диагностики функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению	Критерии оценки Оценивается участие в процедуре, наличие краткого описания полученных результатов. Шкала оценки: 0- не принимал участия; 1 – принимал участие в процедуре,	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. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учеб. пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт,

	представил бланк и результаты.	2019. - 299 с. - https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-personalom-psiicheskoe-vygoranie-438201 .
Участие в проектом занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы).	Критерии оценки: активность участия в работе микрогруппы, адекватность предложенных мероприятий. Шкала оценки: 0 – не принимал участия в работе, 1 – принимал пассивное участие, 2 – принимал активное участие, макет программы логичен и обоснован.	Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2002. – 298 Ясько, Бэла Аслановна (КубГУ). Психологическое консультирование в управлении персоналом : практикум / Б. А. Ясько ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2018. - 134 с. 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.
Представление результатов диагностики социально-психологического климата в коллективе	Критерии оценки Оценивается участие в процедуре, знакомство с методикой и наличие результатов диагностики. Шкала оценки: 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.	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 . Психологические тесты : в 2 т. Т. 1 и 2 / под ред. А. А. Карелина. - М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2007. - 248 с. Носс, И.Н. Профессиональная психодиагностика: психологический отбор персонала : учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов / И. Н. Носс. - М. : Психотерапия, 2009. - 461 с.
Презентация аналитического обзора программ «тимбилдинга»	Критерии оценки: Оценивается факт предоставления материала на занятии. Последовательно каждая микрогруппа предъявляет результат своих поисков, описывая используемые авторами процедуры. Шкала оценки: 0 – не принимал участия в процедуре поиска и представления результатов, 1 – работал в группе, но не принимал участия в презентации, 2 –	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 369 с. - URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/450083 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.

		активно выполнял и презентовал задание.	
	Итого максимальное количество баллов	25	

Материалы для подготовки к промежуточному контролю:

Список вопросов для подготовки к тестированию:

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, психологические методы.
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. Профориентация и карьерное консультирование в организации.
33. HR-брендинг и аутплейсмент.
34. Основы программ по развитию soft skills
35. Производительность труда: факторы и пути повышения.
36. Работоспособность и функциональные состояния в труде: возможности диагностики, оптимизации и купирования негативных эффектов.
37. Основные факторы и направления формирования мотивации труда.
38. Социально-психологический климат, факторы, способы диагностики, возможности трансформации.
39. Методы изменения групповой сплоченности и формирования приверженности организации.
40. Организация безопасности труда.

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (416Н)	63 посадочных места; оснащена следующими техническими средствами обучения и оборудованием: учебная мебель, доска аудиторная. Возможно использование портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук, аудиокolonки, микрофон). На ноутбуке установлено программное обеспечение	Офисное ПО: операционная система MS Windows 10, офисный пакет MS Office, антивирусное ПО Kaspersky"
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	63 посадочных места; оснащена следующими техническими средствами обучения и оборудованием: учебная мебель, доска аудиторная.	Офисное ПО: операционная система MS Windows 10, офисный пакет MS Office, антивирусное ПО Kaspersky"

промежуточной аттестации (416Н)	Возможно использование портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук, аудиоколонки, микрофон). На ноутбуке установлено программное обеспечение	
---------------------------------	--	--

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.415Н)	18 посадочных мест и 8 рабочих мест (терминальные станции); оснащено следующими техническими средствами обучения и оборудованием: учебная мебель, персональные компьютеры (терминальные станции). На ПК установлено программное обеспечение: Обеспечено проводное подключение ПК к локальной сети и сети Интернет	Офисное ПО: операционная система MS Windows Server, офисный пакет MS Office, антивирусное ПО Kaspersky, Правовая база ГАРАНТ, 1С Предприятие