

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Психологические основы управления персонала»

Направление подготовки:	<u>38.04.01 – Экономика</u>
Магистерская программа:	<u>Экономика труда</u>
Квалификация выпускника:	<u>Магистр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Дисциплина «Психологические основы управления персоналом» позволяет обучающимся сформировать целостное и системное представление о работе с персоналом организации, познакомиться с современными методами и приемами, используемыми в работе с персоналом организации, и с диагностическими методами в управлении персоналом.

В результате освоения курса «Психологические основы управления персоналом» обучающийся должен

знать:

- современные концепции управления персоналом;
- стили управления;
- закономерности групповой эффективности;
- современные теории мотивации;
- основы эффективной коммуникации в деловом общении.

уметь:

- определять соответствие стиля управления этапу развития организации;
- мотивировать сотрудников с учётом индивидуальных особенностей;
- анализировать эффективность рабочей группы;

владеть навыками:

- эффективной деловой коммуникации;
- определения типа личности и командных ролей сотрудников;
- самопомощи при работе в условиях стресса.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Психологические основы управления персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-10	Способен применять современные методы, методики и инструменты управления трудом, направленные на повышение эффективности труда и конкурентоспособности организаций
--------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей

системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Введение в предмет «Психология управления персоналом»

- 1.1. Введение в предмет психологии управления персоналом. Цели и функции.
- 1.2. Современные психологические подходы и концепции управления персоналом.
- 1.3. Личность как объект управления

РАЗДЕЛ 2

Особенности управления персоналом в компаниях с различными организационными структурами

- 1.1. Организационная культура как социально-психологическая проблема
- 1.2. Социальные группы и закономерности групповой эффективности
- 1.3. Формирование и управление профессиональной командой. Ограничения и плюсы командной работы.

РАЗДЕЛ 2

Особенности управления персоналом в компаниях с различными организационными структурами

ПК1, устные опросы, выполнение практических заданий, тестирование

РАЗДЕЛ 3

Мотивация на основе индивидуальных особенностей

- 1.1. Современные теории мотивации
- 1.2. Тип личности и мотивация
- 1.3. Персональные потребности и мотивы деятельности
- 1.4. Самомотивация и самопомощь в условиях стресса.

РАЗДЕЛ 3

Мотивация на основе индивидуальных особенностей

ПК2, устные опросы, выполнение практических заданий,

тестирование

РАЗДЕЛ 4

Общение как механизм управления людьми

1.1. Общая характеристика человеческого общения

1.2. Форматы делового общения руководителя с сотрудниками

1.3. Эффективные технологии управления контактом в коммуникации

Дифференцированный зачет