

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Психология управления персоналом**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 72869  
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Данилина Мария  
Геннадьевна  
Дата: 05.06.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся целостного и системного представления о работе с персоналом организации, способности применять современные методы и приёмы управления командной работой, мотивации и стимулирования персонала организаций.

В результате освоения дисциплины обучающийся сформирует:

- способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;
- способность организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

- современные концепции управления персоналом;
- современные теории мотивации;
- психологические аспекты отбора, адаптации, развития и удержания персонала;
- принципы и подходы к оценке персонала;
- основы построения системы обучения персонала в организации.

### **Уметь:**

- определять соответствие стиля управления этапу развития организации и организационной культуре;
- мотивировать сотрудников с использованием методов нематериальной мотивации;
- анализировать производительность персонала;
- проводить стратегические и оценочные сессии.

### **Владеть:**

- эффективной деловой коммуникации (проведение переговоров, публичных выступлений, управленческих бесед, управления конфликтными

ситуациями);

- диагностики персональной эффективности сотрудника;
- создания программы адаптации и обучения персонала;
- самопомощи при работе в условиях стресса.

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 80 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

### 4. Содержание дисциплины (модуля).

#### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<b>Введение в предмет «Психология управления персоналом»</b> Рассматриваемые вопросы: - введение в предмет психологии управления персоналом. - современные психологические подходы и концепции управления персоналом. - личность как объект управления.
2	<b>Организационный контекст управления персоналом</b> Рассматриваемые вопросы: - организация как имплицитная модель; - элементы внутренней среды организации; - жизненный цикл организации; - стадии и циклы развития; - требования к специалистам HR-отдела.
3	<b>Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации</b> Рассматриваемые вопросы: - стадия формирования организации; - стадия интенсивного роста; - стадия стабилизации; - стадия спада.
4	<b>Кадровая политика</b> Рассматриваемые вопросы: - типы кадровой политики; - этапы проектирования кадровой политики; - кадровые мероприятия и кадровая стратегия; - условия разработки кадровой стратегии.
5	<b>Психология управления большими социальными системами</b> Рассматриваемые вопросы: - основные характеристики больших социальных систем; - социокультурные механизмы управления на уровне больших социальных систем; - психологический механизм социального управления.
6	<b>Психология управления в малых социальных группах</b> Рассматриваемые вопросы: - основные характеристики малых социальных групп; - организационное поведение как объект управляющих действий; - организационное взаимодействие как форма проявления организационных отношений.
7	<b>Организационная культура</b> Рассматриваемые вопросы: - базовые характеристики организационной культуры; - взаимосвязь национальной, организационной и личностной культуры; - типологии организационной культуры.
8	<b>Методы формирования кадрового состава</b> Рассматриваемые вопросы: - проектирование структуры организации; - планирование потребности в персонале; - привлечение кандидатов на работу в организацию.
9	<b>Методы поддержания работоспособности персонала</b> Рассматриваемые вопросы: - повышение производительности и нормирование труда; - оценка труда: уровни, подходы, методы; - аттестация персонала; - формирование кадрового резерва.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
10	Оценка деятельности и результатов персонала Рассматриваемые вопросы: - компетентностный подход; - методы оценки персонала.
11	Личность руководителя в системе управления Рассматриваемые вопросы: - стили управления; - психологический анализ стилевых характеристик управления; - лидерство и управление; - психология принятия управленческих решений.
12	Психологическое обеспечение процесса отбора и адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - описание психологической модели специалиста – профиль личности; - описание критериев успешности профессиональной деятельности – профиль компетенций; - психологические аспекты подбора персонала; - психологическое тестирование и интервью как наиболее распространённые методы отбора персонала; - этапы адаптации работника.
13	Психологические основы построения системы обучения и переподготовки персонала Рассматриваемые вопросы: - организационно-психологические принципы развития персонала; - выработка стратегии и организация мероприятий по развитию персонала; - принципы построения системы обучения персонала; - принципы и закономерности обучения взрослых.

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Введение в предмет «Психология управления персоналом» Практикум «Схемы построения HR-стратегии». В результате практического занятия обучающиеся сформируют понимание целей создания HR-стратегии и её взаимосвязь с бизнес-стратегией организации, освоят навык проектирования кадровой стратегии.
2	Организационный контекст управления персоналом Практикум «Личность как объект управления». В результате практического занятия студенты получают знания по определению социальной роли каждого работника и его места в организации, освоят навык подбора эффективного способа управленческого воздействия с учётом психотипа сотрудника.
3	Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации Практическое задание "Жизненный цикл организации и кадровая политика" В результате практического занятия студенты научатся формировать подходы к управлению персоналом с учетом этапов жизненного цикла организации и сотрудника.
4	Кадровая политика Кейс "«Один день из жизни менеджера по управлению персоналом»" В результате практического занятия студенты научатся учитывать психологические особенности персонала в своей деятельности

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
5	<p>Психология управления большими социальными системами Деловая игра "Консультационный проект"</p> <p>В результате практического занятия студенты освоят навык исследования поведения больших социальных групп</p>
6	<p>Психология управления в малых социальных группах Ролевая игра «Роль межличностных отношений в малых социальных группах».</p> <p>В результате практического занятия студенты освоят навык управления конфликтами в малых группах</p>
7	<p>Эффективность системы управления персоналом. Практикум по использованию матрица «Производительность – Потенциал».</p> <p>В результате прохождения практикума учащиеся сформируют навык формирования талантов и формирования команды.</p>
8	<p>Организационная культура Кейс. "Исследование организационной культуры в дочерних компаниях холдинга Х"</p> <p>В результате практического занятия студенты научатся организовывать исследование организационной культуры компании</p>
9	<p>Методы формирования кадрового состава» Кейс. "Привлечение кандидатов на работу в организацию»</p> <p>В результате практического занятия студенты формируют навык оценки психологических особенностей кандидатов при найме</p>
10	<p>Оценка деятельности и результатов персонала Деловая игра "Ассесмент-центр"</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навык организации и проведения групповой психологической оценки персонала</p>
11	<p>Личность руководителя в системе управления Задание. "Анализ психодиагностических опросников"</p> <p>В результате практического занятия студент научится проводить психологическое оценивание личностных качеств руководителя</p>
12	<p>Психологическое обеспечение процесса отбора и адаптации Дискуссия "Психологические аспекты адаптации персонала"</p> <p>В результате практического занятия студент научится разрабатывать программу адаптации персонала с учетом психологических аспектов адаптантов</p>
13	<p>Психологические основы построения системы обучения и переподготовки персонала Кейс. "Геймификация в процессе обучения"</p> <p>В результате практического занятия студент научится использовать различные методы обучения с учетом социально-демографических характеристик обучаемых</p>

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение дополнительной литературы
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова [и др.]	<a href="https://urait.ru/bcode/468825">https://urait.ru/bcode/468825</a> (дата обращения: 07.05.2023). - Текст электронный
2	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов Одегов, Ю. Г.	<a href="https://urait.ru/bcode/468565">https://urait.ru/bcode/468565</a> (дата обращения: 07.05.2023). - Текст электронный
3	Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов Базаров, Т. Ю.	<a href="https://urait.ru/bcode/488970">https://urait.ru/bcode/488970</a> (дата обращения: 07.05.2023). - Текст электронный
4	Психология управления персоналом : учебник для вузов Е. И. Рогов [и др.]	<a href="https://urait.ru/bcode/498843">https://urait.ru/bcode/498843</a> (дата обращения: 07.05.2023). - Текст электронный

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется

аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

И.Ю. Подгурная

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

и.о. заведующего кафедрой ЭУТ

М.Г. Данилина

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян