

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

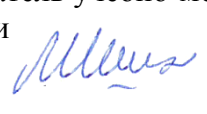
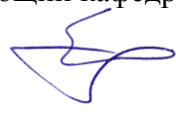
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Подгурная Ирина Юрьевна

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Социально-психологические технологии управления персоналом»

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины Социально-психологические технологии управления персоналом являются:

- сформировать психологическую составляющую профессионального мышления будущего специалиста в области управления персоналом. Современная социально - экономическая ситуация требует от специалиста глубокого анализа и практического владения всеми методами и способами управления персоналом на предприятии;
- способствовать приобретению систематических знаний в области психологии управления;
- ознакомить с основными направлениями применения психологических знаний в сфере управления организацией;
- помочь овладеть методами психологического анализа трудовой деятельности управленцев и сотрудников, психологического климата на предприятии, стадии развития компании, особенностей мотивации к труду, психологического выгорания, профессиональной деформации и др.

В соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования студенты, изучив данную дисциплину, должны:

- быть ознакомлены с предметом, объектом, целью, задачами, основными функциями социально-психологических технологий управления персоналом и сферами применения дисциплины;
- приобрести системные знания в области социально-психологических технологий управления персоналом;
- знать значение психологии управления персоналом как науки

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Социально-психологические технологии 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-2	Способен использовать организационно-экономические инструменты/инструментарий при разработке и/или реализации кадровой стратегии организации
-------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Социально-психологические технологии управления персоналом» осуществляется в форме практических занятий. Практические занятия проводятся как в традиционной классно-урочной форме (18 ч.), так и с использованием технологий развивающего обучения (18 ч.) с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, решения учебно-профессиональных задач. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы (60 час.) относится отработка отдельных тем по учебным пособиям. К интерактивным (диалоговым) технологиям (13

час.) относится отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточному контролю знаний 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 3 раздела, 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 ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) 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

Социально-психологические технологии управления персоналом как одна из дисциплин в области управления.

РАЗДЕЛ 1

Введение в предмет социально-психологических технологий управления персоналом.

РАЗДЕЛ 2

История возникновения социально-психологических наук об управлении персоналом.

РАЗДЕЛ 3

Концепции управления персоналом в психологии.

РАЗДЕЛ 4

Концепции управления персоналом в социологии.

РАЗДЕЛ 5

Личность как объект управления. Психические свойства личности.

РАЗДЕЛ 6

Воздействие на личность. Методы и приемы эффективного воздействия.

РАЗДЕЛ 7

Психология личности и кадровая политика.

РАЗДЕЛ 8

Конспектирование первоисточников и другой учебной литературы; проработка учебного материала (по учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх.

РАЗДЕЛ 2

Социально-психологические технологии управления персоналом.

РАЗДЕЛ 1

Психологические аспекты привлечения, подбора, отбора и адаптации персонала. Методы психологической и профессиональной диагностики персонала. Профессиограмма: приемы ее составления.

РАЗДЕЛ 2

Адаптация персонала в компании и приемы сокращения адаптационного периода у

«НОВИЧКОВ».

РАЗДЕЛ 3

Мотивация профессиональной деятельности персонала. Теория деятельности. Ведущие виды деятельности на разных этапах возрастного развития. Теории мотивации.

Материальная и нематериальная мотивация персонала: опыт крупнейших мировых корпораций.

РАЗДЕЛ 4

Обучение и развитие персонала: современные методы, способы и технологии. Аттестация персонала. Организация ассесмент-центров.

РАЗДЕЛ 5

Характеристики персонала компании. Классификации персонала. Половые, социальные, возрастные, характеристики персонала.

РАЗДЕЛ 6

Гендерные характеристики персонала.

РАЗДЕЛ 7

Психологические аспекты высвобождения персонала.

РАЗДЕЛ 8

Конфликты и способы их урегулирования на предприятии. Деловая этика менеджера по персоналу.

РАЗДЕЛ 3

Эффективность управления персоналом в современной компании

РАЗДЕЛ 1

Организационная культура как социально-психологическая проблема. Формирование корпоративной культуры организации.

РАЗДЕЛ 2

Руководитель и менеджер в системе управления персоналом. Его имидж и практика формирования.

РАЗДЕЛ 3

Психологическое сопровождение системы управления персоналом

Экзамен