

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ 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
---	--

Москва 2019 г.

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.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации:

Знания: Знать Технологию принятия организационно-управленческих решений

Умения: Уметь принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию

Навыки: Владеть способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию способностью конструктивно мыслить в нестандартных ситуациях.

2.1.2. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений:

Знания: Знать принципы и алгоритм действий в нестандартных ситуациях

Умения: Уметь оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Навыки: Владеть способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

2.2.2. Управление мотивацией персонала

2.2.3. Эффективность управления персоналом

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-2 Способен использовать организационно-экономические инструменты/инструментарий при разработке и/или реализации кадровой стратегии организации	ПКС-2.1 Владеет навыками формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами в организации. ПКС-2.2 Использует современные методы и технологии управления персоналом в организации. ПКС-2.3 Умеет разрабатывать организационные структуры управления строить модели организационного поведения для достижения корпоративных стратегических целей. ПКС-2.4 Умеет администрировать процессы управления персоналом в рамках стратегических кадровых целей.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 4
Контактная работа	20	20,15
Аудиторные занятия (всего):	20	20
В том числе:		
практические (ПЗ) и семинарские (С)	20	20
Самостоятельная работа (всего)	88	88
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗаО	ЗаО

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

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	Раздел 1 Социально-психологические технологии управления персоналом как одна из дисциплин в области управления.					39	39	
2	4	Раздел 1.7 Психология личности и кадровая политика.					6	6	
3	4	Раздел 1.8 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.					33	33	
4	4	Раздел 2 Социально-психологические технологии управления персоналом.			14		32	46	
5	4	Раздел 2.3 Мотивация профессиональной деятельности персонала. Теория деятельности. Ведущие виды деятельности на разных этапах возрастного развития. Теории			4			4	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		мотивации. Материальная и нематериальная мотивация персонала: опыт крупнейших мировых корпораций.							
6	4	Раздел 2.4 Обучение и развитие персонала: современные методы, способы и технологии. Аттестация персонала. Организация ассесмент-центров.			2			2	
7	4	Раздел 2.5 Характеристики персонала компании. Классификации персонала. Половые, социальные, возрастные, характеристики персонала.			2			2	
8	4	Раздел 2.6 Гендерные характеристики персонала.			2			2	
9	4	Раздел 2.7 Психологические аспекты высвобождения персонала.			2			2	
10	4	Раздел 2.8 Конфликты и способы их урегулирования на предприятии. Деловая этика менеджера по персоналу.			2			2	
11	4	Раздел 3 Эффективность управления персоналом в современной компании			6		17	23	
12	4	Раздел 3.1			2			2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Организационная культура как социально-психологическая проблема. Формирование корпоративной культуры организации.							
13	4	Раздел 3.2 Руководитель и менеджер в системе управления персоналом. Его имидж и практика формирования.			2			2	ПК2
14	4	Раздел 3.3 Психологическое сопровождение системы управления персоналом			2			2	
15	4	Экзамен						0	ЗаО
16		Раздел 1.1 Введение в предмет социально-психологических технологий управления персоналом.							
17		Раздел 1.2 История возникновения социально-психологических наук об управлении персоналом.							
18		Раздел 1.3 Концепции управления персоналом в психологии.							
19		Раздел 1.4 Концепции управления персоналом в социологии.							
20		Раздел 1.5 Личность как объект управления. Психические							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		свойства личности.							
21		Раздел 1.6 Воздействие на личность. Методы и приемы эффективного воздействия.							
22		Раздел 2.1 Психологические аспекты привлечения, подбора, отбора и адаптации персонала. Методы психологической и профессиональной диагностики персонала. Профессиограмма: приемы ее составления.							
23		Раздел 2.2 Адаптация персонала в компании и приемы сокращения адаптационного периода у «новичков».							
24		Всего:			20		88	108	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 20 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего ча- сов/ из них часов в интерак- тивной форме
1	2	3	4	5
1	4	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.	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.	4
2	4	РАЗДЕЛ 4 Обучение и развитие персонала: современные методы, способы и технологии. Аттестация персонала. Организация ассесмент-центров.	Обучение и развитие персонала: современные методы, способы и технологии. Аттестация персонала. Организация ассесмент-центров.	2
3	4	РАЗДЕЛ 5 Характеристики персонала компании. Классификации персонала. Половые, социальные, возрастные, характеристики персонала.	Характеристики персонала компании. Классификации персонала. Половые, социальные, возрастные, характеристики персонала.	2
4	4	РАЗДЕЛ 6 Гендерные характеристики персонала.	Гендерные характеристики персонала.	2
5	4	РАЗДЕЛ 7 Психологические аспекты высвобождения персонала.	Психологические аспекты высвобождения персонала.	2
6	4	РАЗДЕЛ 8 Конфликты и способы их урегулирования на предприятии. Деловая этика менеджера по персоналу.	Конфликты и способы их урегулирования на предприятии. Деловая этика менеджера по персоналу.	2

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего ча- сов/ из них часов в интерак- тивной форме
1	2	3	4	5
7	4	РАЗДЕЛ 1 Организационная культура как социально- психологическая проблема. Формирование корпоративной культуры организации.	Организационная культура как социально- психологическая проблема. Формирование корпоративной культуры организации.	2
8	4	РАЗДЕЛ 2 Руководитель и менеджер в системе управления персоналом. Его имидж и практика формирования.	Руководитель и менеджер в системе управления персоналом. Его имидж и практика формирования.	2
9	4	РАЗДЕЛ 3 Психологическое сопровождение системы управления персоналом	Психологическое сопровождение системы управления персоналом	2
ВСЕГО:				20 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

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. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	4	РАЗДЕЛ 1 Социально-психологические технологии управления персоналом как одна из дисциплин в области управления.	Психология личности и кадровая политика.	6
2	4	РАЗДЕЛ 1 Социально-психологические технологии управления персоналом как одна из дисциплин в области управления.	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.	33
3	4	РАЗДЕЛ 2 Социально-психологические технологии управления персоналом.	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.	32
4	4	РАЗДЕЛ 3 Эффективность управления персоналом в современной компании	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.	17
ВСЕГО:				88

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Социальная психология управления: учебник	Шуванов В.И.	2012	Юнити-Дана, 2012 год, 463 с.ЭБС «Книгафонд» http://www.knigafund.ru
2	Психология управления : учеб. пособие для вузов	Козлов В.В ,Мануйлов Г.М. Фетискин Н.П.	2011	2011 - М. : Академия, - 224 с.НТБ МИИТ
3	Управление персоналом: учебник для экономических спец. вузов	Маслова В. М..	2011	- М. : Юрайт, 2011. - 488 с.НТБ МИИТ

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
4	Теория и практика психологии управления		2008	Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС • 2008 год • 240 страницЭБС «Книгафонд» http://www.knigafund.ru
5	Психология менеджмента	Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д.	2011	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011НТБ МИИТ
6	Психологическая компетентность руководителя	Пономарева М.А.	2012	М. : Форум, 2012. - 208 с.НТБ МИИТ
7	Психология и этика делового общения	под ред.: В.Н.Лавриненко, Л.И. Чернышовой	2013	М. : Юрайт, 2013. - 591 с. НТБ МИИТ
8	Психология личности	Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин	2011	Ростов н/Д : Феникс, 2011., 575 с.НТБ МИИТ

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

www.hh.ru
www.job.ru
www.top-personal.ru
www.psyfactor.org/lybr31.htm
<http://psychlib.ru/index.php>
<http://www.voppsy.ru/>
<http://psi.webzone.ru/>
http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/_Index.php
<http://sbiblio.com/biblio/default.aspx>
<http://www.psychology.ru/library>
<http://www.psychology-online.net/>
<http://www.bibliotekar.ru/447/229.htm>

http://psychoz.h15.ru/psyche/psyche_evolut.html

<http://psi.webzone.ru/intro/intro04.htm>

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения практических занятий необходима специализированная аудитория с мультимедиа аппаратурой и интерактивной доской.

Для проведения практических занятий также необходимы компьютеры с рабочими местами в компьютерном классе. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом Microsoft Office не ниже Microsoft Office 2007 (2013).

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сети INTERNET.
2. Специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой и интерактивной доской.
3. Компьютерный класс с кондиционером. Рабочие места студентов в компьютерном классе, подключённые к сети INTERNET.
4. Для проведения практических занятий: компьютерный класс; кондиционер; компьютеры с минимальными требованиями – Pentium 4, ОЗУ 4 ГБ, HDD 100 ГБ, USB 2.0.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

При подготовке специалиста важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ психологии как науки, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с литературой на соответствующую тему и указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени

позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и владения. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы к экзамену и тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках основных тем учебной дисциплины и включающие терминологические задания.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения образовательной программы, обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит, как приложение, в состав рабочей программы дисциплины.

Основные методические указания для обучающихся по дисциплине указаны в разделе: основная и дополнительная литература.