

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ - ТЕХНОЛОГИИ

Кафедра общей и социальной психологии

Образовательная программа

37.04.01 – «Психология»

Профиль подготовки

Организационная психология

Уровень высшего образования

Магистратура

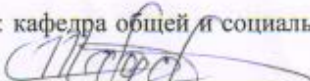
Форма обучения: **очная**

Статус дисциплины: **вариативная**

Махачкала - 2017

Рабочая программа дисциплины «Современные персонал - технологии» составлена в 2016 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» (уровень магистратура)

от 23.09.2015г. №1043

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии д.пс.н., профессор Далгатов М.М. 

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры общей и социальной психологии от 08.09.2016., протокол № 1

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

на заседании Методической комиссии кафедры общей и социальной психологии от 15.09.2016., протокол № 1

Председатель  Омарова М.К.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «20» 09 2016. 
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Современные персонал - технологии» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 «Психология» и опирается на знания, полученные при изучении курсов «Общая психология», «Социальная психологии» и «Психология труда» на уровне бакалавриата.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины составляют технологии (психологические, организационные, информационные, управленческие) работы с персоналом организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК-5, ПК-6, ПК-8

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, подготовки слайдов и их презентация и промежуточный контроль в форме экзамена

Объем дисциплины __3__ зачетных единиц, в том числе 108 академических часов по видам учебных занятий

Се- мест р	Учебные занятия						СРС, в том чис- ле экза- мен	Форма про- межуточной аттестации, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподава- телем							
	Все го	из них						
Лек- ции		Лабора- торные занятия	Прак- тиче- ские заня- тия	КСР	кон- сульта- ции			
9	108	10		28	36		34	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Современные персонал - технологии» является формирование у магистрантов представлений о содержании работы психолога с персоналом и трудовым коллективом организации

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Современные персонал - технологии» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению (специальности) 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: «Общая психология», «Социальная психологии» и «Психология труда»

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- научно-исследовательская практика;
- основы управления персоналом;
- психология управления конфликтами в организации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОПК-1	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.	Знать: основные информационно-коммуникативные технологии с учётом основных требований информационной безопасности. Уметь: решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры. Владеть: навыками информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий с учётом основных требований информационной безопасности
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами; Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы; Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
ПК-6	Способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и	Знать: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности, Уметь: систематизировать и обобщать информацию, полученную в результате освоения дисциплины, разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффек-

	личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	тивность Владеть: навыками составления профессионального обучения, адаптации, мотивации и управления персоналом и организации на основе применения современного психологического инструментария
ПК-7	Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	Знать: Способы разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики Уметь: разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики Владеть: Способами разработки и использования инновационных психологических технологий для решения новых задач в различных областях профессиональной практики
ПК-8	Способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах	Знать: диагностические методики для психологической оценки и экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах Уметь: создавать диагностические методики для психологической оценки и экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, в т.ч. по отбору, подбору и аттестации персонала организации Владеть: методами оценки и экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, современными технологиями организации обучения адаптации, мотивации персонала (тренинги, деловые игры и т.д.)
ПК-10	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Знать: Способы решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности Уметь: решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности Владеть: Способами решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности
ПК-12	Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам. Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам. Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост. раб.		
Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подборки, аттестации персонала									
1	Основные технологии и методы поиска и отбора персонала	9		2	4			4	
2	Методы оценки эффективности работы персонала	9		2	6			6	
3	Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации	9		2	4			6	
<i>Итого по модулю 1:</i>				6	14			16	
Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала									
1.	Технологии и методы оценки мотивации персонала	9		2	4			6	
2.	Сущность и структура профессиональной адаптации	9		2	4			6	
3.	Профессиональное обучение персонала	9			6			6	
<i>Итого по модулю 2:</i>				4	14			18	
Модуль 3 Экзамен									
ИТОГО: 108				10	28		36	34	экзамен

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

Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подбора, аттестации персонала

Тема 1. Основные технологии и методы поиска и отбора персонала.

Основные принципы и методы отбора персонала. Внутренние и внешние методы поиска персонала. Организация процесса отбора. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала. Психологическая диагностика профессионально важных качеств личности.

Тема 2. Методы оценки эффективности работы персонала

Теоретические основы методов оценки персонала. Методы сбора информации, необходимой для оценки: наблюдение, эксперимент, беседа, опрос, изучение документов и письменных источников, анкетирование, тестирование, самооценка. Аттестация как метод оценки персонала. Типы аттестации. Основные психологические правила аттестации.

Тема 3 . Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации.

Сущность мотивации: понятия, теории и модели. Диагностика трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные концепции мотивации. Системный подход к мотивации персонала.

Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала

Тема 1. Технологии и методы оценки мотивации персонала.

Диагностика мотивации персонала: качественные и количественные показатели. Методы оценки качественных показателей мотивации персонала: опрос, тестирование, экспертные оценки, диагностическое интервью.

Тема 2. Сущность и структура профессиональной адаптации.

Сущность и подходы к изучению профессиональной адаптации. Профессиональная адаптация: задачи, средства, проблемы. Объективные и субъективные факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации. Этапы и стадии процесса адаптации

Тема 3. Профессиональное обучение персонала.

Организация обучения персонала. Обучение и развитие персонала. Технология профессионального обучения. Активные методы обучения персонала. Формы и виды обучения персонала.

Модуль 3 Подготовка к экзамену.

5. Образовательные технологии

В течение курса на лекционных занятиях студенты изучают теоретический материал

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде дискуссий, обсуждение тематических статей из профильных периодических изданий) и практикумов (выполнение диагностических методик, решение кейсовых задач, разбор ситуаций в формате деловой игры).

В процессе освоения студентом данного курса преподавателем используются презентационные материалы, оформленные в специализированных программных продуктах и представляемые студенту с помощью проекционного оборудования.

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу; проведение аттестации в форме компьютерного тестирования.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Тема 1. Основные технологии и методы поиска и отбора персонала

Темы выступлений и дискуссий:

1. Методы поиска и отбора персонала.
2. Проблемы подбора персонала
3. Психологические аспекты подбора персонала

Тематика докладов:

1. Методы и проблемы подбора персонала
2. Основные этапы отбора и подбора персонала
3. Технологии и основные критерии подбора персонала

Тема 2. Методы оценки эффективности работы персонала.

Темы выступлений и дискуссий:

1. Методы оценки персонала.
2. Аттестация как метод оценки персонала

Тематика докладов:

1. Оценка эффективности работы персонала
2. Основные методы оценки эффективности работы персонала

Тема 3. Теоретические основы мотивации и управления персоналом в организации

Темы выступлений и дискуссий:

1. Сущность мотивации персонала.
2. Мотивационные модели

Тематика докладов:

1. Теории мотивации
2. Теоретические аспекты мотивации персонала

Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала

Тема 1. Технологии и методы оценки мотивации персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели диагностики мотивации
2. Методы оценки качественных показателей мотивации

Тематика докладов:

1. Современные методы оценки и эффективности персонала
2. Технологии мотивации персонала

Тема 2. Сущность и структура профессиональной адаптации

Темы выступлений и дискуссий:

1. Профессиональная адаптация: задачи, проблемы
2. Сущность профессиональной адаптации
3. Факторы профессиональной адаптации

Тематика докладов:

1. Профессиональная адаптация: сущность, проблема, структура
2. Факторы профессиональной адаптации
3. Основные подходы изучения профессиональной адаптации
4. Основные виды профессиональной адаптации
5. Стадии и этапы профессиональной адаптации

Тема 3. Профессиональное обучение персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Методы обучения персонала
2. Виды обучения персонала

Тематика докладов:

1. Развитие и профессиональное обучение персонала
2. Методы организации обучения персонала
3. Технологии и виды обучения персонала
4. Профессиональный отбор и профориентация

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОПК-1	Знать: основные информационно-коммуникативные технологии с учётом основных требований информационной безопасности. Уметь: решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры. Владеть: навыками информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий с учётом основных требований информационной безопасности	Лекции, практические занятия
ОПК-2	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами; Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы; Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.	Лекции, практические занятия
ПК-6	Знать: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности,	Лекции, практические занятия

	<p>Уметь: систематизировать и обобщать информацию, полученную в результате освоения дисциплины, разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p> <p>Владеть: навыками представления результатов научных исследований в различных формах, навыками системного анализа существующих программ оптимизации развития организации.</p>	
ПК-7	<p>Знать: современные теории инновационных психологических технологий для решения задач психологического отбора, подбора и аттестации персонала</p> <p>Уметь: использовать инновационные методы для решения профессиональных задач в области персонал - технологий</p> <p>Владеть: навыками разработки и использования современных инновационных психотехнологий для решения задач профессионального отбора, подбора, аттестации, мотивации и управления персоналом</p>	Лекции, практические занятия
ПК-8	<p>Знать: диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах</p> <p>Уметь: создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, осуществлять планирование, научно-психологической экспертизы</p> <p>Владеть: методами проведения анализа научно-психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, современными технологиями организации обучения персонала (тренинги, деловые игры и т.д.)</p>	Лекции, практические занятия Индивидуальная работа
ПК-10	<p>Знать: Способы решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: Способами решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных</p>	Устный, письменный опрос.

	структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	
ПК-12	<p>Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p> <p>Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p> <p>Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.</p>	Устный, письменный опрос.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ОПК-1 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: основные информационно-коммуникативные технологии с учётом основных требований информационной безопасности.	Знать: основные информационно-коммуникативные технологии с учётом основных требований информационной безопасности.		
Базовый	Уметь: решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.	Знать: основные информационно-коммуникативные технологии с учётом основных требований информационной безопасности.	Уметь: решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.	
Продвинутый	Владеть: навыками информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий с	Знать: основные информационно-коммуникативные технологии с учётом основных требований информационной безопасности.	Уметь: решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры.	Владеть: навыками информационной и библиографической культуры с применением инфор-

	учётом основных требований информационной безопасности			мационно-коммуникационных технологий с учётом основных требований информационной безопасности
--	--	--	--	---

ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами		
Базовый	Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами	Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы	
Продвину-тый	Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом	Знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди	Уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с уче-	Владеть: навыками делового общения в профессиональной среде,

		членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами	том социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы	навыками руководства коллективом
--	--	---	---	----------------------------------

ПК-6 Способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности,	Знать: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности,		
Базовый	Уметь: систематизировать и обобщать информацию, полученную в результате освоения дисциплины, разрабатывать и реализовывать про-	Знать: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных	Уметь: систематизировать и обобщать информацию, полученную в результате освоения дисциплины, разрабатывать и ре-	

	граммы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность	видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности	ализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность	
Продвинутый	Владеть: навыками представления результатов научных исследований в различных формах, навыками системного анализа существующих программ оптимизации развития организации	Знать: основные принципы создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека деятельности	Уметь: систематизировать и обобщать информацию, полученную в результате освоения дисциплины, разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность	Владеть: навыками представления результатов научных исследований в различных формах, навыками системного анализа существующих программ оптимизации развития организации

ПК-7 Способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: современные теории инновационных психологических технологий для решения задач	Знать: современные теории инновационных психологических технологий для решения задач		

	психологического отбора, подбора и аттестации персонала	психологического отбора, подбора и аттестации персонала		
Базовый	Уметь: использовать инновационные методы для решения профессиональных задач в области персонал - технологий	Знать: современные теории инновационных психологических технологий для решения задач психологического отбора, подбора и аттестации персонала	Уметь: использовать инновационные методы для решения профессиональных задач в области персонал - технологий	
Продвинутый	Владеть: навыками разработки и использования современных инновационных психотехнологий для решения задач профессионального отбора, подбора, аттестации, мотивации и управления персоналом	Знать: современные теории инновационных психологических технологий для решения задач психологического отбора, подбора и аттестации персонала	Уметь: использовать инновационные методы для решения профессиональных задач в области персонал - технологий	Владеть: навыками разработки и использования современных инновационных психотехнологий для решения задач профессионального отбора, подбора, аттестации, мотивации и управления персоналом

ПК-8 Способность создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: диагностические ме-	Знать: диа-		
	стические ме-	гностиче-		

	<p>тодики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах</p>	<p>ские методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах.</p>		
<p>Базовый</p>	<p>Уметь: создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, осуществлять планирование, научно-психологической экспертизы</p>	<p>Знать: диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах.</p>	<p>Уметь: создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, осуществлять планирование, научно-психологической экспертизы</p>	
<p>Продвину- тый</p>	<p>Владеть: методами проведения анализа научно-психологической экспертизы эффективности реализа-</p>	<p>Знать: диагностические методики для психологической экспертизы эффектив-</p>	<p>Уметь: создавать диагностические методики для психологической экспертизы эффективности реа-</p>	<p>Владеть: методами проведения анализа научно-психологической экспертизы эффективности реализа-</p>

	ции инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, современными технологиями организации обучения персонала (тренинги, деловые игры и т.д.)	ности реализации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах.	лизации инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, осуществлять планирование, научно-психологической экспертизы.	ции инновационной деятельности в различных профессиональных сферах, современными технологиями организации обучения персонала (тренинги, деловые игры и т.д.)
--	--	--	---	--

ПК-10 Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: Способности решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Знать: Способности решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности		
Базовый	Уметь: решать управленческие задачи в условиях реально действующих	Знать: Способности решения управленческих задач в условиях реально действующих	Уметь: решать управленческие задачи в условиях реально действующих	

	производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	ющих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	
Продвинутый	Владеть: Способами решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Знать: Способы решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Уметь: решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Владеть: Способами решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

ПК-12 Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам.	Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологи-		

		ческим дисциплинам		
Базовый	Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	
Продвину- тый	Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Знать: особенности участия в совершенствовании и разработке программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Уметь: совершенствовать и разрабатывать программы новых учебных курсов по психологическим дисциплинам	Владеть: навыками совершенствования и разработки программ новых учебных курсов по психологическим дисциплинам

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Темы рефератов и докладов

1. Психологический отбор и подбор персонала
2. Современные технологии отбора и подбора кадров
3. Психологические теории и технологии управления персоналом
4. Психотехнологии оценки деятельности персонала организации
5. Технологии аттестации персонала организации
6. Теории и модели мотивации труда персонал
7. Факторы мотивации труда персонала
8. Факторы демотивации труда персонала
9. Организационные модели управления персоналом
10. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности
11. Кривая работоспособности и факторы эффективности деятельности персонала

12. Профессиональная деформация персонала
13. Эмоциональное (психическое) выгорание: сущность, критерии, факторы
14. Профессиональное обучение: современные теории и технологии
15. Профессиональная адаптация: сущность, критерии и факторы
16. Использование интернет - ресурса в персонал технологии

Перечень вопросов к форме контроля по дисциплине «Современные персонал - технологии»

1. Понятие персонал технологии
2. Роль и значение персонал технологии для эффективности деятельности
3. Понятие о психологическом отборе, подборе и аттестации персонала организации
4. Основные психологические технологии отбора персонала и методы диагностики
5. Использование профессиональных стандартов при отборе и аттестации персонала
6. Использование профессиограммы и психограммы при отборе и подборе персонала
7. Методы оценки и эффективности работы персонала
8. Оценка эффективности работы персонала
9. Сущность мотивации. Теории мотивации.
10. Мотивация персонала: сущность и факторы мотивации
11. Психологические теории и технологии мотивации труда и управления персоналом
12. Методы оценки качественных показателей персонала
13. Профессиональная адаптация: сущность, задачи
14. Технологии организации профессиональной адаптации персонала
15. Факторы профессиональной адаптации персонала
16. Подходы изучения профессиональной адаптации
17. Виды и этапы профессиональной адаптации
18. Профессиональное обучения персонала: понятие, основные теоретические подходы
19. Методы и виды обучения персонала
20. Активные методы организации системы обучения персонала
21. Технологии профессионального обучения персонала
22. Обучение и повышение квалификации персонала

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение индивидуальных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- письменная контрольная работа - 60 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература:

1. Дементьева А.Г. Управление персоналом: учебник [для студентов вузов] / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД РФ. - М. : Магистр, 2014. - 288 с.
2. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник для студентов образоват. учреждений сред. проф. образования / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - М.: ФОРУМ : ИНФРА-М, 2013. - 336 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие для студентов, [магистрантов, аспирантов], обуч. по направл. "Менеджмент" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 301 с.
4. Управление персоналом организации: практикум : учеб. пособие для студентов вузов / [авт.: А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Д. К. Захаров и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 365 с.
5. Управление персоналом организации: практикум : учеб. пособие для студентов вузов / [авт.: А. Я. Кибанов и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова ; М-во обр. и науки РФ, Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 365 с.

б) дополнительная литература:

1. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практ. пособие [для соц. психологов, менеджеров по персоналу, кадровикам и др.] / Т.Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2011. – 304 с.
2. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / Н.В. Володина. – М.: Эксмо, 2009. – 240 с.
3. Управление персоналом: энциклопедия : [около 3500 терминов] / [авт. кол.: А. Я. Кибанов, В. В. Водянова, Е. Н. Галкина и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - VI, 554 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 56 с.
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.

6. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практ. пособие / Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.

7. Сперанский, В.И. Современные технологии управления персоналом: учебно-практ. пособие / В.И. Сперанский. – М.: Альфа-Пресс, 2008.

8. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации: учебник для студентов вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2011. – 536 с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

Иностранные базы данных

1. Архив научных журналов издательства CambridgeUniversityPress (EN) – <http://journals.cambridge.org>
2. Архивы журналов издательства SAGE Publications (EN) – <http://online.sagepub.com>
3. Электронная библиотека OECD iLibrary (EN) – <http://www.oecd-ilibrary.org>
4. ProQuest Research Library (EN) – <http://search.proquest.com>
5. EBSCO Publishing (EN) – <http://search.ebscohost.com>

Русскоязычные базы данных

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) (RU) – <http://elibrary.ru>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.ru (RU) – <http://www.book.ru>
3. IPR books (RU) – <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» (RU) – <http://www.knigafund.ru>
5. Электронно-библиотечная система РУКОНТ (RU) – <http://rucont.ru>
6. ЭБС znanium.com издательства "ИНФРА-М" (RU) – <http://www.znanium.com>
7. Электронная библиотека Издательского дома Гребенников (RU) – <http://grebennikon.ru>
8. Университетская библиотека on-line (RU) – <http://www.biblioclub.ru>
9. Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ) (RU) – <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp>
10. Информационно-аналитическое агентство ИНТЕГРУМ (RU) – <http://www.integrum.ru>
11. Электронная библиотека диссертаций (RU) – <http://diss.rsl.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулиро-

вать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Современные персонал - технологии», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.