

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 06.10.2025 16:00:56
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ А.Г. Балашов
«29» августа 2025 г.
М.П.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки – 37.03.01 «Психология»
Направленность (профиль) – «Организационная психология»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

Компетенции ОП	Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.ПУиРП Способен осуществлять психологическое сопровождение управления и развития персонала в организациях разного типа, осознанно соблюдая и внедряя организационные политики и процедуры	Знает основные теории и методы психологического сопровождения персонала, а также принципы эффективного управления человеческими ресурсами. Умеет анализировать организационные процессы, выявлять потребности сотрудников и разрабатывать стратегии их развития, внедрять организационные политики и процедуры, способствуя улучшению корпоративной культуры и повышению эффективности команды. Имеет опыт сбора, анализа и интерпретации данных о персонале для психологического сопровождения и формирования эффективной системы профессионального развития сотрудников.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине «Психология управления и развития персонала»:

- понимание общих закономерностей психики, групповых процессов и коммуникации;
- знание индивидуальных различий и мотивации сотрудников;
- понимание структуры и целей организации, внешних и внутренних нормативных условий работы с персоналом;
- умения использовать знания общей и организационной психологии в практической деятельности.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа				Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)	Групповые консультации		
2	4	3	108	16	-	64	-	28	ЗаО
3	5	3	108	16	-	48	2	6	Экз (36)
Итого		6	216	32	-	112	2	34	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1. Теоретические и методологические основы психологии управления	4	-	16	7	Опрос
					Доклад (презентация)
					Контрольная работа № 1
					Тест по модулю 1
2. Личность и деятельность руководителя	4	-	16	7	Опрос
					Доклад (презентация)
					Контрольная работа № 2
					Тест по модулю 2
3. Коммуникации и групповые процессы в управлении	4	-	16	7	Опрос
					Доклад (презентация)
					Контрольная работа № 3
					Тест по модулю 3
4. Управление эффективностью организации	4	-	16	7	Опрос
					Доклад (презентация)
					Контрольная работа № 4
					Тест по модулю 4
5. Кадровая политика и психодиагностика в работе с персоналом	4	-	12	3	Опрос
					Доклад
					Контрольная работа № 5
					Тест по модулю 5

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
6. Мотивационный менеджмент и управление карьерой	4	-	12	-	Опрос
					Доклад
					Контрольная работа № 6
					Тест по модулю 6
7. Технологии развития и адаптации персонала	4	-	12	-	Опрос
					Доклад
					Контрольная работа № 7
					Тест по модулю 7
8. Психологическое благополучие персонала	4	-	12	3	Опрос
					Доклад
					Контрольная работа № 8
					Тест по модулю 8

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	<p>Психология управления как междисциплинарная наука. Ее предмет, объект и основные задачи. Связь с общей психологией, социальной психологией, менеджментом и социологией труда. Классификация методов психологии управления: организационные (сравнительный, лонгитюдный, комплексный); эмпирические (наблюдение, эксперимент, опрос, тестирование, анализ продуктов деятельности); методы обработки данных и интерпретационные методы.</p> <p>Исторический контекст: эволюция от школы научного управления (Ф. Тейлор) и административной школы (А. Файоль) к школе человеческих отношений (Э. Мэйо) и поведенческим наукам (Д. МакГрегор, Р. Лайкерт). Вклад отечественных ученых (А.К. Гастев, П.М. Керженцев).</p>
	2	2	<p>Управленческая деятельность как вид профессиональной деятельности, ее специфика и психологическое содержание. Структура деятельности руководителя: мотивационно-личностный, когнитивный (принятие решений, антиципация), операциональный (коммуникативный, организационный) компоненты. Функции управления как циклический процесс: целеполагание и планирование; организация и распределение</p>

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
			ресурсов; мотивация и стимулирование; контроль и коррекция. Психологические требования к реализации каждой функции. Понятие управленческого цикла.
2	3	2	Психограмма и профессиограмма руководителя. Ключевые компетенции современного управленца. Формы и источники власти в организации (по French & Raven: власть вознаграждения, принуждения, экспертная, эталонная, законная). Тактики влияния (убеждение, просьба, давление и др.). Классические стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский). Современные подходы: ситуационное лидерство (Херси-Бланшар), теория X и Y (МакГрегор), управленческая решетка Блейка-Моутон. Различие между формальным руководством и неформальным лидерством.
	4	2	Понятие управленческой и деловой этики. Основные этические дилеммы руководителя (конфликт интересов, конфиденциальность, справедливость в оценках и вознаграждениях, манипуляции). Принципы этичного лидерства. Имидж руководителя как инструмент влияния и управления восприятием. Структура имиджа: внешний облик, вербальное и невербальное поведение, социально-психологические характеристики (репутация, ценности). Технологии формирования и поддержания позитивного имиджа.
3	5	2	Коммуникация как ключевая управленческая функция. Модель коммуникативного процесса (отправитель, сообщение, канал, получатель, обратная связь, шум). Вербальные и невербальные компоненты деловой коммуникации. Барьеры коммуникации и пути их преодоления. Активное слушание и техники feedback. Переговоры как особая форма коммуникации. Типы переговоров: распределительные и интегративные. Основные стратегии и тактики ведения переговоров.
	6	2	Группа как объект управления. Социально-психологическая структура группы (композиция, статусно-ролевая структура, коммуникативная структура, нормы, ценности, групповое мнение). Феномен групповой динамики: стадии развития группы (по Такмену). Групповые эффекты (синергия, социальная лень, конформизм, групповая поляризация, группомыслие). Конфликт: определение, структура, типы (внутриличностный, межличностный, личностно-групповой, межгрупповой). Причины конфликтов в организации. Стратегии поведения в конфликте (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление).
4	7	2	Понятие социально-психологического климата (СПК) коллектива. Факторы, влияющие на СПК. Методы диагностики и управления климатом. Корпоративная культура: определение, уровни (артефакты,

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
			провозглашаемые ценности, базовые представления). Типологии корпоративных культур (например, по К. Камерону и Р. Куинну). Влияние культуры на эффективность организации. Роль руководителя в формировании и поддержании корпоративной культуры.
	8	2	Время как невозполнимый ресурс руководителя. Понятие и принципы тайм-менеджмента. Анализ «поглотителей» времени. Основные методы и техники: матрица Эйзенхауэра, принцип Парето (20/80), метод «Помидора», SMART-цели, планирование «по Ганту». Психологические аспекты прокрастинации. Производительность труда: психологические и организационные факторы, влияющие на нее. Нормирование труда с учетом психофизиологических возможностей человека.
5	9	2	Эволюция роли HR-службы: от учетной функции к стратегическому партнерству. Модели кадровых служб (централизованная, децентрализованная, смешанная). Понятие кадровой политики, ее виды и принципы формирования. Связь кадровой политики со стратегией бизнеса. Основные элементы кадровой политики: политика найма, обучения, оплаты труда, оценки, развития. Понятие человеческого капитала и его оценка.
	10	2	Цели и задачи психодиагностики в управлении персоналом. Этические аспекты профессиональной психодиагностики. Классификация методов: нестандартизированные (собеседование, биографический метод, метод экспертных оценок) и стандартизированные (опросники личности и способностей, проективные методики, тесты интеллекта). Понятие ассесмент-центра: история, основные принципы, этапы проведения, оцениваемые компетенции. Валидность, надежность и достоверность методов оценки.
6	11	2	Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Понятие трудовой вовлеченности (engagement), ее компоненты и методы диагностики. Современные системы мотивации: материальные и нематериальные стимулы, геймификация, программы wellbeing (заботы о сотрудниках).
	12	2	Карьера: определения, виды (вертикальная, горизонтальная, скрытая, центростремительная). Модели карьеры («лестница», «трамплин», «змея»). Этапы карьерного пути (по Д. Сьюперу: рост, исследование, упрочение, сохранение, спад). Понятие и инструменты кадровой логистики (кадровое планирование, планирование преемственности,

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
			кадровый резерв). Управление талантами. Профессиональные деформации и их профилактика на разных этапах карьеры.
7	13	2	Процесс подбора персонала: основные этапы и психологическое обеспечение каждого из них. Адаптация как процесс включения нового сотрудника в организацию. Виды адаптации (профессиональная, социально-психологическая, организационная). Роль наставничества. Психологические аспекты высвобождения персонала: виды увольнений, работа с увольняемыми сотрудниками, аутплейсмент. Психология безопасности при сокращении штата.
	14	2	Система обучения и развития персонала: цели, виды, методы (тренинги, лекции, стажировки, e-learning). Цикл Колба как основа обучения взрослых. Планирование и оценка эффективности обучения (модель Д. Киркпатрика). Аттестация персонала: цели, методы, нормативно-правовая база. Психологические аспекты проведения оценочных и аттестационных собеседований, предоставления обратной связи. Оценка удовлетворенности трудом.
8	15	2	Понятие психологического здоровья в организационном контексте. Профессиональный стресс: причины, стадии (тревога, сопротивление, истощение), последствия. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ): определение, симптоматика (истощение, цинизм, редукция проф. достижений), модели (К. Маслач, В. Бойко). Факторы риска развития СЭВ (личностные, организационные). Профилактика стресса и выгорания на организационном и индивидуальном уровнях.
	16	2	Роль организационной культуры в поддержании психологического здоровья сотрудников. Концепция «Здоровой организации». Программы здоровья на рабочем месте. Психологическое консультирование в организации: цели, задачи, этические нормы. Развитие эмоционального интеллекта и психологической устойчивости как ресурса против выгорания.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1-2	4	Предмет, задачи и методы психологии управления. Эволюция управленческой мысли.
	3-4	4	Сравнительный анализ школ управления: поиск современных примеров в бизнес-среде.
	5-6	4	Сущность и психологическая структура управленческой деятельности. Система основных управленческих функций.
	7-8	4	Функции управления в действии: кейс-анализ рабочего дня руководителя.
2	9-10	4	Психологические особенности деятельности руководителя.
	11-12	4	Власть, влияние, стили руководства и лидерства.
	13-14	4	Этика делового общения и этические проблемы управления. Имидж руководителя.
	15-16	4	Формирование личного бренда руководителя: разработка элементов имиджа для конкретной целевой аудитории.
3	17-18	4	Психология деловой коммуникации. Специфика переговорного процесса.
	19-20	4	Анализ невербальной коммуникации: просмотр и разбор видеофрагментов публичных выступлений руководителей.
	21-22	4	Психология малых групп. Управление конфликтными ситуациями.
	23-24	4	Картография конфликта в организации и разработка стратегии его разрешения.
4	25-26	4	Управление социально-психологическим климатом и корпоративной культурой.
	27-28	4	Проектирование корпоративного мероприятия как инструмента укрепления организационной культуры и климата.
	29-30	4	Основы тайм-менеджмента и управления производительностью.
	31-32	4	Составление и анализ индивидуальной карты времени с помощью матрицы Эйзенхауэра.
5	33-34	4	Кадровая служба как инструмент менеджмента. Кадровая политика.
	35	2	Стратегический HR: кейс-анализ на соответствие кадровой стратегии бизнес-целям компании.
	36-37	4	Психодиагностическое обеспечение управленческой деятельности. Методы оценки персонала.
	38	2	Практикум проведения структурированного интервью по компетенциям.
6	39-40	4	Мотивационные теории управления. Управление мотивацией и вовлеченностью.

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
	41	2	Кейс-воркшоп «Кризис мотивации в отделе»: диагностика причин и разработка программы мероприятий.
	42-43	4	Управление карьерой. Этапы и виды карьеры. Кадровая логистика.
	44	2	Построение карьерной карты.
7	45-46	4	Психология подбора, адаптации и высвобождения персонала.
	47	2	Проведение ролевой игры «Сложное увольнение»: отработка протокола беседы и минимизация рисков.
	48-49	4	Обучение, развитие и аттестация персонала.
	50	2	Проведение оценочного собеседования по результатам аттестации:
8	51-52	4	Управление психологическим здоровьем. Профессиональный стресс и выгорание.
	53	2	Создание «Карты стресс-факторов» отдела и разработка профилактических мер на организационном уровне.
	54-55	4	Психологическое обеспечение профессионального здоровья.
	56	2	Практикум по управлению мыслями и эмоциями в сложных ситуациях.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	3	Подготовка к контрольной работе №1: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических (семинарских) занятиях.
	2	Подготовка к тестированию по модулю 1.
2	3	Подготовка к контрольной работе №2: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических (семинарских) занятиях.
	2	Подготовка к тестированию по модулю 2.
3	3	Подготовка к контрольной работе №3: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
	2	Подготовка к опросу на практических (семинарских) занятиях.
	2	Подготовка к тестированию по модулю 3.
4	3	Подготовка к контрольной работе №4: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических (семинарских) занятиях.
	2	Подготовка к тестированию по модулю 4.
5	1	Подготовка к контрольной работе №5: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	0,5	Подготовка к тестированию по модулю 5.
6	1	Подготовка к контрольной работе №6: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	0,5	Подготовка к тестированию по модулю 6.
7	1	Подготовка к контрольной работе №7: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	0,5	Подготовка к тестированию по модулю 7.
8	1	Подготовка к контрольной работе №8: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	0,5	Подготовка к тестированию по модулю 8.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>):

- Сценарий по изучению дисциплины «Психология управления и развития персонала».
- Типовые вопросы и задания к зачету.
- Рекомендуемая литература по дисциплине.

Модуль 1 «Теоретические и методологические основы психологии управления»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №1.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 1.

Модуль 2 «Личность и деятельность руководителя»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.

- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №2.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 2.

Модуль 3 «Коммуникации и групповые процессы в управлении»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №3.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 3.

Модуль 4 «Управление эффективностью организации»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №4.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 4.

Модуль 5 «Кадровая политика и психодиагностика в работе с персоналом»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №5.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 5.

Модуль 6 «Мотивационный менеджмент и управление карьерой»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №6.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 6.

Модуль 7 «Технологии развития и адаптации персонала»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №7.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 7.

Модуль 8 «Психологическое благополучие персонала»

- ✓ Теоретический материал к лекциям.
- ✓ Материалы по подготовке к контрольной работе №8.
- ✓ Материалы по подготовке к опросу на практических (семинарских) занятиях.
- ✓ Материалы по подготовке к тестированию по модулю 8.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Чернова Г.Р. Психология управления: учебное пособие для вузов / Г.Р. Чернова, Л.Ю. Соломина, В.И. Хямяляйнен. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2025. – 157 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/557652> (дата обращения: 25.07.2025). – ISBN 978-5-534-08657-7. – Текст: электронный.
2. Психология управления персоналом: учебник для вузов / под общей редакцией Е.И. Рогова. – Москва: Юрайт, 2024. – 350 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 16.07.2025). – ISBN 978-5-534-03827-9. – Текст: электронный.

Периодические издания

1. Организационная психология = Organizational Psychology / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/> (дата обращения: 07.06.2025). – Режим доступа: свободный.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 12.07.2023). – Режим доступа: свободный.
2. Znaniium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znaniium.com/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 12.06.2025). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. Psychologos.ru = Психологос: [сайт] / Н.И. Козлов. – URL: <https://www.psychologos.ru/> (дата обращения 15.06.2025). – Режим доступа: свободный.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

Тестирование проводится в ОРИОКС.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)
Учебная аудитория	Доска	Не требуется
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)	17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ОПК-8.ПУиРП** Способен осуществлять психологическое сопровождение управления и развития персонала в организациях разного типа, осознанно соблюдая и внедряя организационные политики и процедуры.

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Психология управления и развития персонала», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посещать лекционные и практические занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине, допускается самостоятельное изучение материала);
- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно выполнить все контрольные мероприятия.

Изучение данной учебной дисциплины заключается в понимании сущности и содержания основ профессиональной деятельности организационного психолога. Студенту необходимо изучить материал лекций, выполнить задания к каждой лекции и подготовить доклад-презентацию для выступления на семинарском занятии и участия в интерактивных обсуждениях.

Студенты публично представляют доклад, сопровождаемый презентацией, по выбранной студентом одной из тем дисциплины.

Работа на лекционных занятиях

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их **активная** работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист должен иметь поля (4-5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения понятий, психологических категорий и классификации. Остальное должно быть записано своими словами;
- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например, РПО – Российское психологическое общество и т.д.).

Максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при **предварительной подготовке** к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенных преподавателем или найденных в рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

Работа на практических занятиях

Практические занятия являются ключевой формой обучения, ориентированной на формирование профессиональных компетенций через деятельность. Они проводятся в форматах практикумов, разбора кейсов и воркшопов, моделирующих реальные ситуации организационно-психологической практики.

Студенты являются не пассивными слушателями, а активными участниками процесса. Это предполагает:

- Внимательное слушание выступающих товарищей не только для усвоения информации, но и для анализа применяемых ими методов, аргументации и выводов.
- Фиксацию новых идей, фактов и эффективных алгоритмов действий, демонстрируемых в ходе решения кейсов или на воркшопе.
- Критический анализ представленных группой или другими участниками решений: выявление неточностей, слабых мест в аргументации, поиск альтернативных вариантов действий.
- Активное стремление к развертыванию дискуссии, конструктивный обмен мнениями, аргументированную защиту своей позиции и командных решений.

Преподаватель выступает в роли модератора, фасилитатора и эксперта:

– Внимательно слушайте его комментарии и заключения, так как в них дается не только оценка работы, но и расширенный теоретический и практический материал, углубляющий понимание темы.

– Записывайте рекомендации по применению тех или иных инструментов на практике.

– Задавайте уточняющие вопросы, если какой-либо этап работы или вывод остался неясен.

На занятии разрешается и приветствуется пользоваться конспектами, планом-конспектом, подобранной литературой и собственными заметками, сделанными в ходе подготовки. Это позволяет подкрепить свою точку зрения ссылками на теорию.

По результатам выполнения большинства аудиторных практических заданий каждая рабочая группа или индивидуально студент готовит краткий аналитический отчет (доклад).

Структура и содержание доклада:

– Проблема/Задача: краткое описание ситуации, представленной в кейсе или задании.

– Цель и методы работы: какую задачу решала группа/студент и какие методы применялись для ее решения (например, SWOT-анализ, метод картографии конфликта, проведение интервью и т.д.).

– Ход работы и ключевые решения: описание основных этапов работы команды, выдвинутых идей и обоснование выбранного решения.

– Результаты: четко сформулированный ответ на вопрос кейса, разработанный алгоритм действий, проект документа (например, положение о мотивации), схема и т.п.

– Анализ и выводы: Что получилось хорошо? С какими трудностями столкнулась группа? Какие теоретические знания были применены? Какие управленческие и коммуникативные навыки были отработаны?

– Ответы на контрольные вопросы (если они были поставлены преподавателем).

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета/экзамена (в сумме до 100 баллов). По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость и выполнение, и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 12-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент Института Психологии,

кандидат педагогических наук, доцент



/С.Н. Литвинова/

Зам. директора Института Психологии,

кандидат психологических наук



/О.В. Нестерова/

Рабочая программа дисциплины «Психология управления и развития персонала» по направлению подготовки 37.03.01 «Психология», направленности (профилю) «Организационная психология» разработана в Институте Психологии и утверждена на общем собрании Института «29» августа 2025 года, протокол № _____.

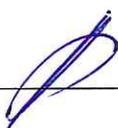
Директор института Психологии

 _____ /Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

 _____ / И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

Директор библиотеки

 _____ / Т.П. Филиппова /