

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Б1.У.8. Управление развитием персонала

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Направленность (профиль): Социальная и экономическая психология

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Курс	2
Семестр	21
Лекции (час)	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	66
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	21
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.04.01  
Психология.

Автор Н.В. Балашова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом» является формирование системного представления магистрантов о сущности, структуре и принципах управления персоналом в современных условиях на основе изучения концептуальных и методологических подходов; дать представление о роли и месте службы управления персоналом в достижении целей организации; научить применять на практике принципы разработки и реализации оптимальных кадровых решений; выработать навыки разработки, реализации и оценки эффективности кадровых решений.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-1	Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом	З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Научные школы и теории в современной психологии"

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	28
Практические (сем, лаб.) занятия	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	66
Всего часов	108

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Роль и место управления персоналом в системе управления	21	4	2	6		1 Кейс-study
2	Развитие науки об управлении персоналом.	21	4	2	6		Дискуссионный клуб "Этапы развития науки о персонале"
3	Методы, цели, функции системы управления персоналом	21	2	2	10		Тест 2 по теме "Методы, цели, функции системы управления персоналом". 2 Кейс-study
4	Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом	21	2	2	10		Тест 3 по теме "Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом". 3 Кейс-study
5	Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом	21	2	2	12		Деловая и/или ролевая игра
6	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	21	4	2	10		Тест 1 по теме "Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии"

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							управления персоналом". 4 Кейс-study
7	Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.	21	10	2	12		Итоговый тест. Творческое задание. Кейс-study
	ИТОГО		28	14	66		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Роль и место управления персоналом в системе управления	Государственная система управления трудовыми ресурсами. Управление персоналом в системе менеджмента. Роль подсистемы управления персоналом в обеспечении эффективного управления. Управление персоналом: цели, задачи, место и роль в управлении трудом.
10	Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.	Отбор персонала на вакантные должности. Виды резюме. Виды собеседований. Ошибки в проведении собеседований.
11	Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление	Оценка результатов труда персонала. Методы оценки труда персонала. Основные подходы к оценке труда. Общие методы оценки труда.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	<p>профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.</p>	
12	<p>Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.</p>	<p>Адаптация персонала. Виды адаптации. Основные цели адаптации. Разработка оценочных листов.</p>
13	<p>Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.</p>	<p>Обучение персонала. Формы обучения. Методы обучения. Наставничество. Коучинг. Карьера персонала. Формирование кадрового резерва персонала.</p>
14	<p>Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.</p>	<p>Оценка затрат на персонал. Основные статьи расходов. Эффективность затрат на обучение. Срок амортизации работника. Примеры показателей, характеризующих работу кадровой службы: средние затраты на одного работника, средние издержки на «новичка», средние затраты на обучение одного работника.</p>
2	<p>Роль и место управления персоналом в системе управления</p>	<p>Теория управления в роли человека в организации. Современные системы управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Понятие эффективности системы управления персоналом. Показатели, используемые для</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		определения эффективности: общие и специфические. Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями.
3	Развитие науки об управлении персоналом.	Управление персоналом: эволюция подходов. Развитие системы управления персоналом в 20-м веке. Специфика "школы "научного управления", требующая минимизации зависимости технологических процессов от субъективного фактора. Концепция организационного развития: школа "человеческих отношений" (20-е - 50-е г.г.) и "школа поведенческих наук" (50-е - 70-е г.г.). Современная концепция "управления человеческими ресурсами".
4	Развитие науки об управлении персоналом.	Экономическая целесообразность капиталовложений, связанных с привлечением рабочей силы, поддержанием ее в трудоспособном состоянии, обучением, созданием условий для более полного выявления возможностей работника.
5	Система управления персоналом: методы, цели, функции персоналом	Особенности функционирования системы управления персоналом. Объект, предмет, методы, основные функции управления персоналом: планирование, набор, отбор персонала, развитие персонала, оценка персонала и др. м.
6	Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом	Подходы к разработке философии организации и управления персоналом в различных странах различна. Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Американская философия управления персоналом основана на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с явной ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Японская философия управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации
7	Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом	Задачи и функции службы управления персоналом. Типичные функции управления персоналом. Практика внедрения профстандарта в области управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом. местоположение кадровой службы в структуре организации. Типы оргструктуры системы управления персоналом. Этапы и мероприятия по созданию службы персонала. Профессиональный состав службы управления персоналом и требования предъявляемые к нему. Требования, предъявляемые к современному менеджеру по персоналу
8	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления	Концепция кадровой политики, принципы формирования, а также содержание кадровой политики. Классификация видов кадровой политики организации в зависимости от степени влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию. Общая концепция развития предприятия.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	персоналом	
9	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом	Стратегия организации и управления персоналом. Виды кадровых стратегий: стратегия предпринимательства, стратегия прибыли, стратегия динамического роста, стратегия круговорота, стратегия ликвидации.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом». Освоение теоретических аспектов основ управления персоналом. Проводится в виде практического занятия по решению Кейс-study , отражающей содержание основ управления персоналом. Кейс "Отличительные особенности понятий в управлении персоналом"
2	Развитие науки об управлении персоналом.. Изучение эволюции подходов в области персоналом . Проводится в виде дискуссионного клуба . Кейс "Политика руководства по отношению к персоналу", Кейс "Этапы развития науки о персонале Творческая работа: Составить кроссворд по концепциям и авторам школ управления персоналом
3	Методы, цели, функции системы управления персоналом. Формирование системы управления персоналом организации. Проводится в виде практического занятия по решению Кейс-study: Кейс «Субъект и объект управления», Кейс «Цели системы управления персоналом», Кейс «Методы управления персоналом». Творческая работа: «Построение процесса управления персоналом
4	Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом. Изучение подходы к организации и управления персоналом в различных странах. Проводится в виде практического занятия по решению Кейс-study: кейс «Зарубежный опыт управления персоналом», кейс «Анализ американской и японской модели управления персоналом»
5	Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом. Разработка организационной структуры службы управления персоналом. Изучение основных документов, регламентирующих деятельность служб управления персоналом. Проводится в виде практического занятия по решению Кейс-study: кейс «Положение HR-менеджера в компании», Кейс «Основные области деятельности специалистов управления персоналом, анализ профессионального стандарта в области управления персоналом»
6	Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. Принципы формирования, а также содержание кадровой политики и стратегии управления персоналом. Общая концепция



№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	развития предприятия. Стратегия организации и управления персоналом. Кадровая политика. Взаимосвязь кадровой и социальной политики. Проводится в виде практического занятия по решению Кейс-study: Кейс «Открытая и закрытая кадровая политика», Кейс "Формирование пакета документов, необходимых при разработке кадровой политики"
7	Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности. Оценка персонала. Управление профессиональным развитием персонала. Управление деловой карьерой персонала.. Разработка пакета документов по управлению персоналом для конкретного предприятия

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Роль и место управления персоналом в системе управления	ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом Н.Владеть методами	1 Кейс-study	Активное участие в разборе ситуации - 0,5 баллов, аргументированность - 0,5 баллов. Максимальное количество баллов за решение каждой ситуации оценивается в 1 балл (4)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом		
2	2. Развитие науки об управлении персоналом.	ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Дискуссионный клуб "Этапы развития науки о персонале" 1	Активное участие в разборе ситуации 3 балла, аргументированность - 3 балла (6)
3		ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании	Дискуссионный клуб "Этапы развития науки о персонале" 2	Творческий подход, количество использованных

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		источников, понятийный аппарат (5)
4	3. Методы, цели, функции системы управления персоналом	ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять</p>	2 Кейс-study 1	Активное участие в разборе ситуации 3 балла, аргументированность - 3балла (6)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
5		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами</p>	2 Кейс-study 2	Своевременность выполнения, творческий характер выполнения работы, точность сформулированных вопросов (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом		
6		ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Тест 2 по теме "Методы, цели, функции системы управления персоналом"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (6)
7	4. Зарубежный опыт формирования системы	ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании	3 Кейс-study	Активное участие в разборе ситуации 1 балл, аргументированно

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	управления персоналом		<p>бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		ость - 2 балла (3)
8		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять</p>	Тест 3 по теме "Зарубежный опыт формирования системы управления персоналом"	Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
9	<p>5. Организационная структура системы управления персоналом и месторасположение кадровой службы в структуре организации. Профессиональный состав службы управления персоналом</p>	ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами</p>	Деловая и/или ролевая игра 1	Активное участие в разборе ситуации 2 балла, аргументированность - 2 балла (4)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом		
10		ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Деловая и/или ролевая игра 2	Активное участие в разборе ситуации, аргументированность (4)
11	6. Основы разработки и реализации кадровой	ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании	4 Кейс-study	Активное участие в разборе ситуации 2 балла, аргументированно



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	политики и стратегии управления персоналом		<p>бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		ость - 2 балла (4)
12		ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять</p>	Тест 1 по теме "Основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом"	Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		
13	<p>7. Технология управления персоналом организации и его развитием: Отбор персонала на вакантные должности.</p> <p>Оценка персонала.</p> <p>Управление профессиональным развитием персонала.</p> <p>Управление деловой карьерой персонала.</p>	ПК-1	<p>З. Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами</p>	Итоговый тест	<p>Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (15)</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом		
14		ПК-1	<p>З.Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У.Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н.Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>	Кейс-study	Активное участие в разборе ситуации 2 балл, аргументированность -6 баллов (8)
15		ПК-1	З.Знать психологические технологии в администрировании	Творческое задание	Своевременность выполнения - 5 баллов, точность определения - 5

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе</p> <p>психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения</p> <p>У. Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p> <p>Н. Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом</p>		баллов, аргументированность - 10 баллов (20)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 21.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 2 балла.

**Компетенция: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом**

Знание: Знать психологические технологии в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом, в том числе психологические методы и технологии формирования имиджа и технологии оценки персонала, закономерности экономического поведения

1. Адаптация персонала: виды, проблемы в адаптации персонала.
2. Анализ работ. Методы сбора информации о работе.
3. Аттестация кадров и ее значение для повышения эффективности использования трудового потенциала.
4. Классификация корпоративных культур.
5. Концепция BSC (система сбалансированных показателей)
6. Корпоративная культура как основа внутрифирменного поведения работников.
7. Метод оценки персонала “по целям” (результатам).
8. Методы привлечения кандидатов на вакантные должности. Резюме-самореклама ищущего работу: назначение, виды и методика составления
9. Оценка исполнительности служащих. Разработка оценочных форм.
10. Оценка персонала: методы, функции, направления использования.
11. Оценка результатов обучения
12. Планирование трудовой карьеры
13. Развитие науки управления персоналом. Концепция “управления человеческими ресурсами”.
14. Разработка должностных инструкций.
15. Система служебно-профессионального продвижения персонала
16. Собеседование как основной этап отбора претендентов
17. Сравнительные методы оценки персонала.
18. Формирование кадрового резерва
19. Функции и задачи управления персоналом. Основные задачи кадровых служб на российских предприятиях.

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Оценивается полнота раскрытия теоретического вопроса - 1-15 баллов, структурированность материала - 1-10 балло, логичность выводов 1-5 баллов.

**Компетенция: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом**

Умение: Уметь осуществлять психологический анализ экономического и профессионального поведения индивидов и социальных групп в целях администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Задача № 1. Задание на изменение системы управления персоналом

Задача № 2. Задание по отбору персонала

Задача № 3. Задание по разработке ключевых областей

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Оценивается аргументированность (1-15 баллов) и полнота ответов на вопросы кейса (1-15 баллов).

**Компетенция: ПК-1 Способен к реализации психологических технологий в администрировании бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом**

Навык: Владеть методами психологического сопровождения, конкретными психологическими технологиями администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом

Задание № 1. Описание особенностей управления персоналом

Задание № 2. Определение последовательности выполнения функций служб управления персоналом

Задание № 3. Определение потребности персонала в обучении

Задание № 4. Реорганизация компании

### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 37.04.01 Психология  
Профиль - Социальная и экономическая  
психология  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Управление развитием  
персонала

### БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание по разработке ключевых областей (30 баллов).
3. Реорганизация компании (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### а) основная литература:

1. Егоршин А. П. Управление персоналом. учеб. для вузов. рек. М-вом образования РФ. [6-е изд., доп. и перераб.]/ А. П. Егоршин.- Н. Новгород: НИМБ, 2007.-1093 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом. допущено Минобрнауки России. учеб. пособие для для среднего проф. образования. 4-е изд., стер./ А. Я. Кибанов.- М.: КноРус, 2013.-201 с.
3. Озерникова Т. Г. Управление персоналом организации. рек. УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. пособие. в 2 ч.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-377 с.
4. [Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](#)
5. [Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>](#)
6. [Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-](#)

8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html> (дата обращения: 31.05.2021).

**б) дополнительная литература:**

1. Маслова В. М. Валентина Михайловна Управление персоналом. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп./ В. М. Маслова.- М.: Юрайт, 2013.-492 с.
2. Солодова Н. Г., Петрова Е. А. Управление персоналом: практические ситуации. Деловые игры. Упражнения. учеб. пособие/ Н. Г. Солодова, Е. А. Петрова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-203 с.
3. [Ботнарюк М.В. Проблемы современного менеджмента \(курс лекций в схемах и рисунках\) \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для магистров / М.В. Ботнарюк, С.А. Калинина. — Электрон. текстовые данные. — Новороссийск: Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, 2016. — 55 с. — 2227-8397. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/64865.html>](http://www.iprbookshop.ru/64865.html)
4. [Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/74898.html>](http://www.iprbookshop.ru/74898.html)
5. [Ильиных, С. А. Управление конфликтами : учебное пособие / С. А. Ильиных. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 282 с. — ISBN 978-5-4497-1195-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL:<https://www.iprbookshop.ru/108253.html> \(дата обращения: 31.05.2021\).](https://www.iprbookshop.ru/108253.html)
6. [Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL:<https://www.iprbookshop.ru/106151.html> \(дата обращения: 30.05.2021\)](https://www.iprbookshop.ru/106151.html)
7. [Основы современного управления: теория и практика : учебник / А. Т. Алиев, В. Н. Боробов, А. Ф. Глисин \[и др.\] ; под редакцией А. Т. Алиева, В. Н. Боробова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 526 с. — ISBN 978-5-394-04292-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL:<https://www.iprbookshop.ru/107813.html> \(дата обращения: 31.05.2021\). — Режим доступа: \[для авторизир. пользователей\]\(#\)](https://www.iprbookshop.ru/107813.html)
8. [Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL:<https://www.iprbookshop.ru/107831.html> \(дата обращения: 30.05.2021\)](https://www.iprbookshop.ru/107831.html)

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления персоналом.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных



консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,

- Мультимедийный класс,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий