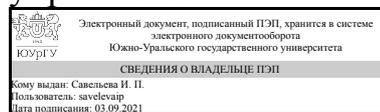


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



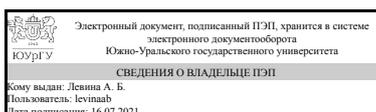
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.05.02 Технологии развития личности
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

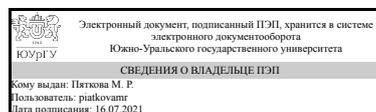
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
старший преподаватель



М. Р. Пяткова

1. Цели и задачи дисциплины

Целью учебной дисциплины является формирование системы знаний, умений, компетенций, составляющих основу для работы по воздействию на уровень развития и функционирования познавательной, мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, личностных черт с целью гармонизации психического функционирования личности сотрудника в организации. Задачами дисциплины являются: - рассмотреть основные концепции психологии личности; - раскрыть содержание основных этапов развития личности; - изучить развитие взглядов на обнаружение сущностных черт личности человека, на проблему личностного роста; – сформировать представления о комплексе психологических и социальных факторов, важных для профессиональной реализации построения карьеры; – познакомить с современными методами и технологиями личностного консультирования по вопросам мотивирования, адаптации, удовлетворённости трудом и планирования карьеры сотрудников в организациях; – освоить методы работы по оптимизации профессиональной деятельности сотрудников в организации с учётом личностных переменных. - изучить теоретические подходы к деловой оценке в организациях; - освоить современные оценочные технологии, используемые в работе с личностью.

Краткое содержание дисциплины

Важным аспектом управления персоналом является необходимость развития личности сотрудников, обусловленная потребностями компании, состоящими в повышении качества рабочей силы. Развитие личности сотрудников происходит с учетом общих закономерностей психического развития человека. В данном курсе рассматриваются трудовая мотивация, удовлетворённость трудом, адаптация персонала, деловая оценка, управление профессиональной карьерой. В программе курса предусмотрен анализ основных направлений прикладных исследований психологии профессиональной деятельности в непосредственной практике управления персоналом, а также разработка способов эффективных практических действий в условиях современной организации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать:основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
	Уметь:применять методы деловой оценки персонала на практике
	Владеть:методами деловой оценки персонала в процессе его развития
ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-	Знать:основные элементы технологий профессионального развития персонала, обучения, управления карьерой и служебно-

профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	профессиональным продвижением, работы с кадровым резервом
	Уметь: применять на практике технологии профессионального развития персонала Владеть: навыками разработки программ обучения и развития персонала
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: различные формы и виды деловой оценки, включая психодиагностические методики
	Уметь: оценить эффективность разных видов текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Знать: основы технологий оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
	Уметь: применять на практике технологии оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом Владеть: навыками разработки технологии оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.02 Психология	В.1.23 Управление социальным развитием персонала

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.02 Психология	- основы социальной психологии (психологии больших и малых групп, психологии общения, социальной психологии личности), психологии развития, психологии межличностных отношений; - использовать полученные знания психологии в своей практической деятельности; - организовать индивидуальную и групповую деятельность людей с учетом их психологических особенностей; - навыками выстраивания эффективных межличностных отношений; навыками рефлексии собственных психологических особенностей, мешающих и способствующих личностному и профессиональному саморазвитию и эффективному взаимодействию с людьми

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	6
Общая трудоёмкость дисциплины	216	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	24	12	12
Лекции (Л)	12	8	4
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	12	4	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	192	96	96
Составление графологической структуры	14	14	0
Написание эссе	24	14	10
Подготовка информационного сообщения	20	10	10
Составление тестов и эталонов ответов к ним	20	10	10
Подготовка к экзамену	28	0	28
Составление и решение ситуационных задач (кейсов)	20	10	10
Подготовка к зачету	18	18	0
Выполнение практических заданий	28	20	8
Составление анкет, вопросов интервью и беседы	20	0	20
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Понятие личности и основные направления исследования. Структура личности. Теории личности в психологии	4	2	2	0
2	Сознание и бессознательное в личности. Я-концепция и самооценка личности. Ответственность личности. Индивидуально-психологические свойства личности и состояния	4	2	2	0
3	Формирование личности. Личностная зрелость. Норма и патология функционирования личности	4	2	2	0
4	Понятие и сущность социально-психологических технологий. Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика	4	2	2	0
5	Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal". Современные методы оценки персонала: Assessment Центр и метод "360 градусов"	4	2	2	0
6	Трудовая мотивация. Удовлетворённость трудом. Планирование карьеры	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Понятие личности в отечественной психологии. Понятие личности в зарубежной психологии. Структура личности в отечественной психологии. Психодинамическое направление в теории личности. Эго-психологическое и гуманистическое направления в теории личности. Когнитивное и социально-когнитивное направления в теории личности. Бихевиориальное и феноменологическое направления в теории личности	2
2	2	Структура сознания: чувственная ткань, значения, смыслы. Проявления сознания. Бессознательное в личности. Структура бессознательного. Понятие Я-концепции. Структура Я-концепции. Когнитивная составляющая Я-концепции. эмоциональная составляющая Я-концепции Поведенческая составляющая Я-концепции. Свойства я -концепции. Механизмы формирования Я-концепции. Ответственность личности. Темперамент. Характер и акцентуации. Способности. Эмоционально-волевая сфера личности.	2
3	3	Формирование личности в онтогенезе. Общие идеи формирования и развития личности. Понятие личностной зрелости. Современные представления о норме и психическом здоровье. Три подхода к понятию нормы. Патология личности: неврозы и психопатии	2
4	4	Понятие и сущность социально-психологических технологий. Преобразующая функция технологий. Универсальные и специфические свойства социальных технологий. Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика. Разработка критериев оценки персонала. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев оценки. Общие требования к критериям оценки. Краткая характеристика форм, видов и методов деловой оценки. Сравнительная характеристика методов оценки. Подбор методов под решаемые задачи. Виды оценки персонала на разных этапах работы сотрудника в компании. Применимость отдельных методов оценки в компаниях разного типа. Валидность и надежность методик оценки. Распределение обязанностей между службой персонала и линейными руководителями. Обработка оценочной информации. Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки.	2
5	5	Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal". Определение интервью. Виды интервью. Применение метода интервью в организации. Виды вопросов интервью. Этапы организации интервью. Современные методы оценки персонала: Assessment Центр и метод "360 градусов"	2
6	6	Трудовая мотивация. Виды мотивов, актуальные для трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию персонала. Диагностика трудовой мотивации. Отбор персонала с учётом особенностей трудовой мотивации. Построение программ мотивирования. Удовлетворенность трудом. Понятие удовлетворённости трудом. Структура удовлетворённости трудом: удовлетворённость условиями труда, содержанием труда, организационными действиями и коллективом. Факторы, влияющие на удовлетворённость трудом. Удовлетворённость трудом и мотивация. Удовлетворённость трудом и профессиональная реализация. Диагностика удовлетворённости трудом. Планирование карьеры. Понятие карьеры. Основные принципы исследования карьеры. Карьера и профессиональное становление. Виды карьеры. Деформации карьеры. Проблема периодизации карьерного развития. Процессуальный подход к исследованию карьеры. Этапы карьеры. Личностные качества, способствующие и препятствующие построению	2

		карьеру. Карьера и ценностные приоритеты. Роль регулятивных качеств при построении карьеры. Целеполагание и карьерный рост. Карьерные ориентации. Вопросы планирования карьеры. Профессиональное самосознание и карьера. Интеграция карьеры и других сфер жизни.	
--	--	--	--

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Понятие личности. Структура личности. Психодинамическое направление в теории личности. Эго-психологическое и гуманистическое направления в теории личности. Когнитивное и социально-когнитивное направления в теории личности. Бихевиориальное и феноменологическое направления в теории личности	2
2	2	Понятие "самосознание". Я-концепция и самооценка личности. Темперамент. Характер и акцентуации. Способности	2
3	3	Понятие личностной зрелости. Патологии личности: неврозы и психопатии	2
4	4	Понятие и сущность социально-психологических технологий. Преобразующая функция технологий. Универсальные и специфические свойства социальных технологий. Качества и критерии. Критерии оценки как система. Разработка критериев оценки персонала. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Краткая характеристика форм, видов и методов деловой оценки. Сравнительная характеристика методов оценки. Подбор методов под решаемые задачи. Виды оценки персонала на разных этапах работы сотрудника в компании. Применимость отдельных методов оценки в компаниях разного типа.	2
5	5	Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal". Современные методы оценки персонала: Assessment Центр и метод "360 градусов"	2
6	6	Трудовая мотивация. Диагностика трудовой мотивации. Отбор персонала с учётом особенностей трудовой мотивации. Построение программ мотивирования. Удовлетворенность трудом. Удовлетворённость трудом и мотивация. Удовлетворённость трудом и профессиональная реализация. Диагностика удовлетворённости трудом. Планирование карьеры. Этапы карьеры. Личностные качества, способствующие и препятствующие построению карьеры. Карьера и ценностные приоритеты. Роль регулятивных качеств при построении карьеры. Целеполагание и карьерный рост. Карьерные ориентации. Вопросы планирования карьеры.	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка к зачету	1. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016.	18

	<p>— 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана.</p> <p>2. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с. 3.</p> <p>Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с. 4. Общая психология и психология личности Текст учебник для вузов А. А. Баранов и др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.</p>	
Подготовка информационного сообщения	<p>1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания http://dou4sun.ru/files/File/biblioteka_ananiev-man-reflection.pdf; 2. Личность: определение и описание. - Вопросы психологии. – 1992. - № 3-4. - С. 34-42.; Введение в психологию личности// Немов Р.С. Психология. Книга 1 Общие основы психологии (любое издание); 3. Хьелл Л, Зиглер Д. Теории личности (любое издание) http://www.psylib.org.ua/books/hjelz01/index.htm; 4. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание /Пер. с англ. - М.: Прогресс, 1986. - С. 30-66. http://psyberlink.flogiston.ru/internet/bits/burns0.htm; Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2003</p>	20
Подготовка к экзамену	<p>1. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана.</p> <p>2. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с. 3.</p> <p>Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с. 4. Общая психология и психология личности Текст учебник для вузов А. А. Баранов и др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.</p>	28
Написание эссе	<p>1. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана.</p> <p>2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с. 3. Общая психология и психология личности Текст учебник для вузов А. А. Баранов и др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.</p>	24

	др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.	
Составление и решение ситуационных задач (кейсов)	1. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана. 2. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с. 3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.	20
Выполнение практических заданий	1. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана. 2. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с.	28
Составление тестов и эталонов ответов к ним	1. Немов Р.С. Психология. Книга 1 Общие основы психологии (любое издание) Личность и ее формирование// Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. - М.: «Че-Ро», при участии издательства «Юрайт», 2002. – 336 с. http://pedlib.ru/Books/1/0155/1_0155-213.shtml Хьелл Л, Зиглер Д. Теории личности (любое издание) http://www.psylib.org.ua/books/hjelz01/index.htm 2. Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана. 3. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с. 4. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с. 5. Общая психология и психология личности Текст учебник для вузов А. А. Баранов и др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.	20
Составление графологической структуры	Ананьев Б.Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека http://elib.gnpbu.ru/text/ananyev_psihologia-i-problemy_1996/go,196;fs,1/ ; 2. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и	14

	колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с. 3. Общая психология и психология личности Текст учебник для вузов А. А. Баранов и др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.	
Составление анкет, вопросов интервью и беседы	Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 391 с.; Климов, Е.А. Психологическая диагностика в управлении персоналом: учебное пособие для со-трудников кадровых служб / Климова Е. А. – Москва: РПО, 1999. – 183 с.	20

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
деловая игра	Практические занятия и семинары	Оценочное интервью "Performanse appraisal"	2
Анализ документального фильма "Я и другие"	Практические занятия и семинары	«Я и другие» — научно-популярный фильм 1971 года, режиссёром Феликсом Соболевым. Фильм состоит из ряда социально-психологических экспериментов. Наибольшую известность приобрел эксперимент на внушаемость, или на конформность. Вопросы по документальному фильму «Я и другие» 1. Дайте определение и назовите социально-психологическое явление, которое иллюстрируется в фильме? 2. С чем, по вашему мнению, связана для человека такая важность мнения окружающих? 3. Какие преимущества получает человек, придерживаясь такого поведения? 4. С какими личностными, характерологическими особенностями человека, как вы думаете, связано такое поведение? 5. Что вы думаете о взаимосвязи такого стиля поведения конкретного человека с его конфликтно-стью? 6. Какие опыты по влиянию психологической установки на восприятие человека человеком показаны в фильме (кратко опишите суть экспериментов).	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

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

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	экзамен	3
Все разделы	ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	зачет	3
Все разделы	ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	экзамен	2
Беседа и интервью как средства психодиагностики. Оценочное интервью "Performanse appraisal"	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	деловая игра	1
Все разделы	ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	экзамен	4
Все разделы	ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	экзамен	6
Все разделы	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	экзамен	7
Все разделы	ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	решение кейсов	8

Планирование карьеры	ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Выступление на семинарском занятии	9
Формирование личности. Личностная зрелость	ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Эссе	10
Виды и методы деловой оценки персонала и их краткая характеристика	ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Выступление на семинарском занятии	11

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
экзамен	Экзамен проводится в форме бланочного тестирования. Комплексный тест состоит из 40 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.	Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %
зачет	Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего и итогового контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 40. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо нумерацией правильной последовательности процесса, действия, либо свободным изложением определения понятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (12 баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (11 и менее баллов)
решение кейсов	Процедура оценивания: студент получает кейс-задание (проблемную ситуацию). Задача студента представить свое решение проблемы и аргументировать его. Время на анализ – 10 минут, время на презентацию своего решения – 5 минут. При оценивании результатов мероприятия	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за

	используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии оценивания: 1. Точность и полнота усвоения условия задачи – 2 балла 2. Конструктивность выбранного способа решения – 4 балла 3. Обоснованность выбранного способа решения. – 4 балла Максимальное количество баллов – 10	мероприятия меньше 60% (5 и менее баллов)
Выступление на семинарском занятии	Процедура оценивания: на отчетном семинарском занятии студент представляет доклад с презентацией (темы докладов выбираются из предложенного преподавателем списка). Доклады могут быть представлены подгруппой студентов (2-3 человека). Время, отведенное на презентацию: 10-15 мин. Презентация должна содержать теоретический материал и примеры из практики. Во время презентации студенты должны выступать, рассказывая материал, быть готовыми отвечать на вопросы. Критерии оценивания: 1. Использование материалов из дополнительных источников, интернет ресурсов – 2 балла 2. Соответствие структуры задания – 2 балла 3. Оригинальность представленной работы – 2 балла 4. Ответ на дополнительные вопросы – 2 балла 5. Использование примеров из практики – 2 балла При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 5 и менее баллов)
Выступление на семинарском занятии	Процедура оценивания: на отчетном семинарском занятии студент представляет доклад с презентацией (темы докладов выбираются из предложенного преподавателем списка). Доклады могут быть представлены подгруппой студентов (2-3 человека). Время, отведенное на презентацию: 10-15 мин. Презентация должна содержать теоретический материал и примеры из практики. Во время презентации студенты должны выступать, рассказывая материал, быть готовыми отвечать на вопросы. Критерии оценивания: 1. Использование материалов из дополнительных источников, интернет ресурсов – 2 балла 2. Соответствие структуры задания – 2 балла 3. Оригинальность представленной работы – 2 балла 4. Ответ на дополнительные вопросы – 2 балла 5. Использование примеров из практики – 2 балла При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 5 и менее баллов)
Эссе	Обучающиеся должны представить научно-публицистический очерк, по заданной преподавателем структуре (введение, основная	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или

	<p>часть, заключение). Объем эссе не более 3 печатных страниц, оригинальность не менее 75%. Темы эссе выбираются студентами самостоятельно. Критерии оценивания: 1. Соответствие эссе выбранной теме – 1 балл 2. Аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт – 2 балла 3. Соблюдение стилистики и языковых норм – 1 балл 4. Обозначение круга понятий и теорий, необходимых для ответа на вопрос – 1 балл 5. Понимание и правильное использование терминов и понятий – 1 балл 6. Наличие промежуточных и конечных выводов – 2 балла Максимальное количество баллов – 8 При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>равно 60% (5 баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 4 и менее баллов)</p>
деловая игра	<p>В ходе практического занятия студенты участвуют в деловой игре «Оценочное интервью «Performance appraisal». В ходе деловой игры необходимо составить вопросы по заданной преподавателем схеме и провести интервью. Оценивается: вклад обучающегося в игру, участие в обсуждениях, представление информации, владение теоретическим аппаратом. Максимальное количество баллов – 10 При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. No 179).</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 5 и менее баллов)</p>

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
экзамен	итоговый тест.docx
зачет	тест к зачету ТРЛ.docx
решение кейсов	кейсы ТРЛ.docx
Выступление на семинарском занятии	Теории карьеры. Развитие научного знания о планировании карьеры. Типы стратегий в карьере. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице. Варианты протекания карьеры. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала. Карьера как процесс профессионализации личности. Факторы, влияющие на карьеру. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций. Карьера и представления субъекта о себе. Личностные факторы профессиональной карьеры. Регулятивная функция карьерных ориентаций. Возможные стимулы карьеры Жизненные правила цивилизованного карьериста
Выступление на семинарском занятии	Уровни, цели, задачи и принципы оценки работников. Цели оценки персонала в организациях. Для чего могут быть использованы результаты деловой оценки работников в организациях? Что является предметом оценки персонала? Что необходимо учитывать при выборе методов оценки персонала? Каковы преимущества и недостатки качественных и количественных методов оценки

	персонала?
Эссе	Понятие личностной зрелости. Исследование зрелости личности. Проблемы личностной зрелости во взглядах отечественных ученых. Феномен личностной зрелости. Структура личностной зрелости. Самопринятие и личностная зрелость.
деловая игра	оценочное интервью.docx

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.
2. Гуревич, П. С. Психология личности Текст учебник для вузов и колледжей П. С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 476, [3] с.
3. Общая психология и психология личности Текст учебник для вузов А. А. Баранов и др.; под ред. А. А. Реана. - М.; СПб.: АСТ : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 639 с.

б) дополнительная литература:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала Текст учеб. пособие для вузов по специальностям 062100 "Упр. персоналом", 061100 "Менеджмент организации", 020400 "Психология" А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 391 с. ил.
2. Куликов, Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов Текст хрестоматия Л. В. Куликов. - 2-е изд., перераб. и доп. - СПб. и др.: Питер, 2009. - 460 с.
3. Вучкович-Стадник, А. А. Оценка персонала : четкий алгоритм и качественные практические решения Текст А. А. Вучкович-Стадник. - М.: ЭКСМО, 2009
4. Белинская, Е. П. Социальная психология личности Учеб. пособие для вузов по специальности "Психология" Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект Пресс, 2001. - 299,[1] с.
5. Даринская, В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" [Текст] В. М. Даринская, И. Н. Чаплыгин. - СПб.: Речь, 2008. - 222 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Психологический журнал.
2. Мир психологии.
3. Журнал практического психолога.
4. Журнал управление персоналом.
5. Электронный журнал "Работа с персоналом"

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Дьячкова, Ю.Е. Психология личности Текст конспект лекций по направлению 080400.62 "Упр. персоналом" Ю. Е. Дьячкова ; Юж.-Урал. гос.

ун-т, Каф. Упр. персоналом ; ЮУрГУ. – Челябинск: Издательский центр, 2013.
– 70 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Дьячкова, Ю.Е. Психология личности Текст конспект лекций по направлению 080400.62 "Упр. персоналом" Ю. Е. Дьячкова ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Упр. персоналом ; ЮУрГУ. – Челябинск: Издательский центр, 2013.
– 70 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Марчук, Н.Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 261 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/76987 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Дополнительная литература	Психология личности. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Человек, 2014. — 176 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/60578	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
3	Дополнительная литература	Щукина, М.А. Психология саморазвития личности: монография. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2015. — 348 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/78105 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. -Консультант Плюс(31.07.2017)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника,
-------------	---	--

	ауд.	предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	567 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета