

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА
И АРХИТЕКТУРЫ"**

Факультет экономики, управления и информационных систем в
строительстве и недвижимости

Кафедра «Менеджмент строительных организаций»

**"УТВЕРЖДАЮ":**
Декан факультета
О.В. Веретенникова
« 30 » 08 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ОД.1 «Психология управления персоналом»
(индекс из УП) (название дисциплины модуля)**

Направление подготовки ОПОП ВО магистратуры 08.04.01 Строительство

Магистерская программа **«Техническая эксплуатация объектов жилищно-коммунального хозяйства»**

Год начала подготовки по учебному плану 2017

Квалификация (степень) выпускника **"Магистр"**

Форма обучения заочная

Макеевка 2017 г.


Программу составила:

к.э.н., доцент Гончарова Л.А.


(подпись)

Рецензенты:

к.психол.н., доцент Тимошко Г.В.


(подпись)

ГОУ ВПО «ДОННАСА», заведующая кафедрой истории и философии

д.э.н., доцент Ободец Р.В.


(подпись)

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики», профессор кафедры менеджмента
непроизводственной сферы

Рабочая программа дисциплины "**Психология управления персоналом**" разработана в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство» (квалификация - магистр). Утвержден приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики №395 от «19» апреля 2016 г., зарегистрирован Министерством юстиции Донецкой Народной Республики № 1274 «17» мая 2016 г., и Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство» (квалификация - магистр). Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1419 от 30 октября 2014 г., зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации № 34974 28.11.2014 г.

составлена на основании учебного плана:

направление подготовки 08.04.01 «Строительство» (магистерская программа «Техническая эксплуатация объектов жилищно-коммунального хозяйства»). Утверждённого решением Учёного совета ГОУ ВПО «ДОННАСА» от 25 июня 2017 г., протокол №10.

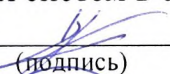
Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
" Менеджмент строительных организаций "
Протокол от "26" августа 2017 г., № 1
Срок действия программы: 2017-2022 уч.гг.

Заведующий кафедрой:
д.э.н., профессор Иванов М.Ф.



(подпись)

Одобрено советом (методической комиссией) факультета инженерных и экологических систем в строительстве, протокол № 1 от "30" августа 2017 г.

Председатель УМК факультета инженерных и экологических систем в строительстве:
д.т.н., профессор Лукьянов А.В.


(подпись)

Начальник учебной части:
к.гос.упр., доцент Сухина А.А.


(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"Утверждаю":

Председатель УМК факультета ИЭСС к.т.н., профессор Лукьянов А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201__-201__ учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от "30" 08 2018 г., № 1

Заведующий кафедрой: М.Ф. Иванов _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"Утверждаю":

Председатель УМК факультета ИЭСС к.т.н., профессор Лукьянов А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201__-201__ учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от "__" _____ 201__ г., № __

Заведующий кафедрой: М.Ф. Иванов _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"Утверждаю":

Председатель УМК факультета ИЭСС к.т.н., профессор Лукьянов А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201__-201__ учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от "__" _____ 201__ г., № __

Заведующий кафедрой: М.Ф. Иванов _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"Утверждаю":

Председатель УМК факультета ИЭСС к.т.н., профессор Лукьянов А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201__-201__ учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от "__" _____ 201__ г., № __

Заведующий кафедрой: М.Ф. Иванов _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"Утверждаю":

Председатель УМК факультета ИЭСС к.т.н., профессор Лукьянов А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 201__-201__ учебном году на заседании кафедры «Менеджмент строительных организаций»

Протокол от "__" _____ 201__ г., № __

Заведующий кафедрой: М.Ф. Иванов _____

Содержание

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	5
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО (ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ)	5
4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	6
5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	7
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
1. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	7
2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ	7
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	8
III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	9
IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	9
2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА	11
Лист регистрации изменений	22

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью учебной дисциплины "Психология управления персоналом" является формирование целостного представления о психологии управления персоналом, рассматривающем закономерности управления человеческими ресурсами в современной организации. Дисциплина должна заложить основы психологической компетентности в решении задач повышения эффективности производства на основе знания передовых технологий и методов управления персоналом.

2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Задачами дисциплины являются:

- приобретение знаний о становлении, эволюции теории и практики управления персоналом;
- освоение психологических знаний в отношении обеспечения функционирования организации;
- освоение системы базовых знаний о психических процессах руководителя, процессах принятия управленческих решений;
- формирование представлений о конфликтах в сфере управления организации и методах их разрешения;
- формирование практических навыков делового общения, создания корпоративной культуры и разработки кадровых технологий.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина " Психология управления персоналом ", относится к дисциплине обязательной части учебного плана Б1.В.ОД.1

3.1 | Требования к предварительной подготовке обучающихся:

Дисциплина "Психология управления персоналом" базируется на дисциплинах: цикла Б1.Б.5 «Педагогика высшей школы», Б1.Б.1 «Философские проблемы науки и техники»

3.2 | Приобретённые компетенции после изучения предшествующих дисциплин

Для успешного освоения дисциплины " Психология управления персоналом ", студент должен обладать:

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности, расширять и углублять свое научное мировоззрение (ОПК-6);
- готовностью к работе в коллективе, способность осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения (ОПК-7);
- способностью и готовностью ориентироваться в постановке задачи, применять знания о современных методах исследования, анализировать, синтезировать и критически резюмировать информацию (ОПК-10);

- способностью вести подготовку документации по менеджменту качества и типовым методам контроля качества технологических процессов на производственных участках, организацию рабочих мест, способностью осуществлять техническое оснащение, размещение и обслуживание технологического оборудования, осуществлять контроль соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и экологической безопасности (ПК-9);
 - умением разрабатывать программы инновационной деятельности, организовать профессиональную переподготовку, повышение квалификации, аттестацию, а также тренинг персонала в области инновационной деятельности (ПК-17).

3.3 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Изучение дисциплины "Психология управления персоналом" необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: Б1.В.ДВ.1 «Психология межличностных отношений»; Б2.У.1 «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (педагогическая, стационарная)»

4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины "Психология управления персоналом" должны быть сформированы следующие компетенции:

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

ОПК-3: способностью использовать на практике навыки и умения в организации научно-исследовательских и научно-производственных работ, в управлении коллективом, влиять на формирование целей команды, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении, оценивать качество результатов деятельности, способностью к активной социальной мобильности;

ПК-9: умением на основе знания педагогических приемов принимать непосредственное участие в образовательной деятельности структурных подразделений образовательной организации по профилю направления подготовки;

ПК-15: способностью организовать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения, определять порядок выполнения работ.

В результате освоения компетенции **ОПК-2** студент должен:

1. Знать:

- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

2. Уметь:

- использовать полученные знания в руководстве коллективом.

3. Владеть:

- механизмами группового влияния.

В результате освоения компетенции **ОПК-3** студент должен:

1. Знать:

- основные составляющие социально-психологического климата коллектива.

2. Уметь:

- применять полученные методологические знания в познавательном процессе.

3. Владеть:

- методами формирования целей команды.

Научно-исследовательская и педагогическая деятельность.

В результате освоения компетенции **ПК-9** студент должен:

1. Знать:

- мотивационную сферу менеджера.

2. Уметь:

- составлять характеристику работника.

3. Владеть:

- навыками ведения переговоров.

Деятельность по управлению проектами.

В результате освоения компетенции **ПК-15** студент должен:

1. Знать:

- особенности управления коллективом исполнителей.

2. Уметь:

- организовать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения, определять порядок выполнения работ.

3. Владеть:

- организовать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения, определять порядок выполнения работ.

5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль осуществляется лектором, в соответствии с календарно-тематическим планом.

Промежуточная аттестация в II семестре – зачет

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с "Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов при кредитно-модульной системе организации учебного процесса в Донбасской национальной академии строительства и архитектуры" (Приложение 1).

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**1. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет **2** зачётные единицы, **72** часа.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем (лекции, практические занятия) и самостоятельную работу студента, определяется рабочим учебным планом (на основании базового учебного плана) и календарно-тематическим планом, которые разрабатываются и корректируются ежегодно

2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование разделов и тем (содержание)	Сем./ Курс	Час.	Компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
Раздел 1 Становление теории и практики управления персоналом						
1	Тема 1. Общая характеристика деятельности по управлению персоналом предприятия. Система наук о труде и персонале. Эволюция функции управления персоналом	2/1	8,5	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15	Знать: основные вехи истории управления персоналом; базисные принципы тейлористской модели труда. Уметь: определять функции управления персоналом, их значимости и удельного веса в управлении.	Л, СР

2	Тема 2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию. Основные психологические законы управления	2/1	8,5	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15	Владеть: основами классификации основных функций управления персоналом	Л, СР
Итого:			17	Лекции – 1, самостоятельная работа – 16		
Раздел 2. Психология субъекта управленческой деятельности						
3	Тема 3. Психические процессы и интеллект в управленческой деятельности. Способности к управленческой деятельности.	2/1	9	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15	Знать: типы психических процессов в управленческой деятельности; гендерные различия в управлении. Уметь: правильно пользоваться вербальными и невербальными средствами общения; классифицировать типы конфликтов Владеть: приемами эффективного стимулирования деятельности по управлению персоналом; методами регулирования производственных конфликтов в организации.	Л, СР
4	Тема 4. Психология делового общения	2/1	9	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15		Л, СР
5	Тема 5. Управление конфликтами в организации	2/1	9	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15		Л, СР
6	Тема 6. Гендерные аспекты управления персоналом.	2/1	9	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15		Л, СР
7	Тема 7. Стимулирование и мотивация деятельности персонала.	2/1	7,5	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15		Л, СР
8	Тема 8. Психологические аспекты принятия управленческих решений	2/1	7,5	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15		Л, СР
Итого:			51	Лекции – 5; самостоятельная работа – 46		
Итого:			72	Лекции – 6; самостоятельная работа – 62, контроль – 4 часа		

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование разделов и тем	Литература
Раздел 1 Становление теории и практики управления персоналом		
1	Тема 1. Общая характеристика деятельности по управлению персоналом предприятия. Система наук о труде и персонале. Эволюция функции управления персоналом	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, О-6, О-7, М-1, М-2
2	Тема 2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию. Основные психологические законы управления	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, О-6, О-7, Д-1, Д-2, М-1, М-2
Раздел 2. Психология субъекта управленческой деятельности		
3	Тема 3. Психические процессы и интеллект в управленческой деятельности. Способности к управленческой деятельности.	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, Д-1, Д-2, М-1, М-2
4	Тема 4. Психология делового общения	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, О-7, М-1, М-2
5	Тема 5. Управление конфликтами в организации	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, О-9, Д-1, Д-2, М-1, М-2
6	Тема 6. Гендерные аспекты управления персоналом.	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, М-1, М-2
7	Тема 7. Стимулирование и мотивация деятельности персонала.	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, Д-1, Д-2, М-1, М-2
8	Тема 8. Психологические аспекты принятия управленческих решений	О-1, О-2, О-3, О-4, О-5, Д-1, Д-2, М-1, М-2

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.1	В процессе освоения дисциплины " Психология управления персоналом " используются следующие образовательные технологии:				
	лекции (Л), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.				
3.2	В процессе освоения дисциплины " Психология управления персоналом " используются следующие интерактивные образовательные технологии: анализ конкретных ситуаций (АКС), лекция-визуализация (ЛВ), проблемная лекция (ПЛ).				
	Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате "Power Point". Для наглядности используются материалы статистических форм отчетности предприятий, справочных брошюр, информационных листков.				
	При изложении теоретического материала используются такие принципы дидактики высшей школы, как чёткая последовательность и систематичность, логическое обоснование, взаимосвязь теории и практики, наглядность и т.п. В конце каждой лекции предусмотрен отрезок времени для ответов на проблемные вопросы.				
3.3	Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине				
№	Наименование разделов и тем	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные технологии	Формируемые компетенции
Раздел 1 Становление теории и практики управления персонала					
1	Тема 1. Общая характеристика деятельности по управлению персоналом предприятия. Система наук о труде и персонале. Эволюция функции управления персоналом	2	Л	ПЛ	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
2	Тема 2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию. Основные психологические законы управления	2	Л	ЛВ	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
Раздел 2. Психология субъекта управленческой деятельности					
3	Тема 3. Психические процессы и интеллект в управленческой деятельности. Способности к управленческой деятельности.	2	Л	ЛВ	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
4	Тема 4. Психология делового общения	2	Л	ЛВ	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
5	Тема 5. Управление конфликтами в организации	4	Л	ЛВ, АКС	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
6	Тема 6. Гендерные аспекты управления персоналом.	2	Л	ЛВ	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
7	Тема 7. Стимулирование и мотивация деятельности персонала.	2	Л	ЛВ	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15
8	Тема 8. Психологические аспекты принятия управленческих решений	2	Л	ЛВ, АКС	ОПК-2, ОПК-3, ПК-9, ПК-15

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА					
Основная литература					
№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол-во	Примечание
О.1	М.Л. Братковский., Л.А. Гончарова	Психология и этика деловой коммуникации	Донецк: ВИК – 2004. - 234с.	2	

О.2	Л.В. Беззубко, Н.П. Вишневская, Л.А. Гончарова, Р.Р. Лукьянова	Человек и труд: российско-украинские исследования: монография	МОН РФ «Академия труда и социальных отношений», Башкирский ин-т соц. техн., ДонНАСА. – Уфа, 2013. – 244 с.	1	
О.3	Афанасьева Е.А.	Психология общения. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»	Саратов: Вузовское образование, 2014.— 106 с.		Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19277.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.4	Абдурахманов Р.А.	Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений [Электронный ресурс]: учебник	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 368 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/72456.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.5	Бороздина Г.В.	Психология и этика деловых отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие	Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2015.— 228 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/67604.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.6	С.А. Сергеев [и др.].	Конфликтология сфер социальной жизни [Электронный ресурс]: учебное пособие	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2014.— 468 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62184.html .— ЭБС «IPRbooks»
О.7	Афанасьева Е.А.	Психология общения. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»	Саратов: Вузовское образование, 2014.— 126 с.	ЭБС	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19278.html .— ЭБС «IPRbooks»
Дополнительная литература					
№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол-во	Примечание
Д.1	И.К. Макарова	Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие	М. : Дело, 2015. — 422 с.	ЭБС	www.iprbookshop.ru/51122.html
Д.2	Э.А. Алешаев [и др.].	Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития [Электронный ресурс]	М. : Научный консультант, 2018. — 240 с.	ЭБС	www.iprbookshop.ru/75491.html
Методические разработки					
№	Авторы, составители	Название	Издательство, год	Кол-во	Примечание
М.1	Л.А. Гончарова	Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом» для студентов направления подготовки 08.04.01 «Строительст-	Макеевка, ДонНАСА, 2017. – 24 с.	2	

		во» ОКУ «магистр» дневной и заочной форм обучения			
М.2	Л.А. Гончарова	Конспект лекций по дисциплине «Психология управления персоналом» для студентов направления подготовки 08.04.01 «Строительство» ОКУ «магистр» дневной и заочной форм обучения	Макеевка, ДонНАСА, 2017. - 125 с.	2	
Электронные образовательные ресурсы					
Э.1	Электронно-библиотечная система «IPRbooks» www.iprbookshop.ru/				
Э.2	Научная электронная библиотека (НЭБ) eLIBRARY: http://elibrary.ru				
Э.3	Электронно-библиотечная система «Znanium» http://znanium.com/				
Э.4	База данных отечественных и зарубежных публикаций «Polpred.com Обзор СМИ»: http://www.polpred.com/				
Э.5	ЭБС ДОННАСА (Портал научно-технического информационного центра ГОУ ВПО ДОННАСА) http://libserver/				
Э.6	СДО ДОННАСА (Портал системы дистанционного обучения ГОУ ВПО ДОННАСА) http://dl.donnasa.org				
2. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОБУЧАЮЩИЕ, СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЕ, КОНТРОЛИРУЮЩИЕ И ПРОЧИЕ КОМПЬЮТЕРНЫЕ ПРОГРАММЫ					
П.1	Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0)				
2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)					
Дисциплина " Психология управления персоналом " обеспечена:					
1	Учебные аудитории для занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации: № 2.408 учебный корпус 2. Ноутбук, мультимедийный проектор, телевизионная техника, видеоплеер LG.				
2	Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы 1, 2, учебные корпуса 1, 2. Доступ к сети «Интернет», Wi-Fi обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС) ДОННАСА.				

V. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с "Положением о фонде оценочных средств в ГОУ ВПО ДонНАСА" и являются неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»**

**Факультет: «Экономика, управление и информационные системы в строи-
тельстве и недвижимости»**

Кафедра: «Менеджмент строительных организаций»

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

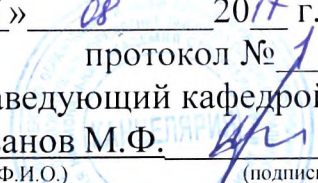
«Психология управления персоналом»

**для направления подготовки ОПОП ВО магистратуры
08.04.01 «Строительство»**

**магистерская программа «Техническая эксплуатация объектов жилищно-
коммунального хозяйства»**

Магистр
квалификация (степень) выпускника

УТВЕРЖДЁН
на заседании кафедры
« 26 » 08 2017 г.,
протокол № 1
Заведующий кафедрой
Иванов М.Ф.
(Ф.И.О.) (подпись)



Макеевка 2017 г.

ПАСПОРТ
фонда оценочных средств
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«Психология управления персоналом»

1. Модели контролируемых компетенций:

1.1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины (3 семестр):

Индекс	Формулировка компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	способность использовать на практике навыки и умения в организации научно-исследовательских и научно-производственных работ, в управлении коллективом, влиять на формирование целей команды, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении, оценивать качество результатов деятельности, способностью к активной социальной мобильности
ПК-9	умением на основе знания педагогических приемов принимать непосредственное участие в образовательной деятельности структурных подразделений образовательной организации по профилю направления подготовки
ПК-15	способность организовать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения, определять порядок выполнения работ

1.2. Сведения об иных дисциплинах (преподаваемых, в том числе на других кафедрах) и участвующих в формировании данных компетенций.

1.2.1. Компетенция **ОПК-2** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Б1.Б.5 Охрана труда в отрасли

Б1.В.ОД.1 Психология управления персоналом

Б1.В.ОД.2 Педагогика высшей школы

Б1.В.ДВ.1.2 Психология межличностных отношений

Б3.Г.1 Подготовка и сдача государственного экзамена

Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (педагогическая)

Б3.Д.1 Подготовка и защита магистерской диссертации

1.2.2. Компетенция **ОПК-3** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Б1.Б.2 Методология и методы научных исследований

Б1.В.ОД.1 Психология управления персоналом

Б3.Г.1 Подготовка и сдача государственного экзамена

Б2.П.1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (научно-исследовательская)

Б2.П.2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая)

Б2.П.3 Преддипломная практика
Б2.Н.1 Научно-исследовательская работа 1
Б2.Н.2 Научно-исследовательская работа 2
Б3.Д.1 Подготовка и защита магистерской диссертации

1.2.3. Компетенция **ПК-9** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Б1.Б.2 Методология и методы научных исследований
Б1.В.ОД.1 Психология управления персоналом
Б1.В.ОД.2 Педагогика высшей школы
Б1.В.ДВ.1.2 Психология межличностных отношений
Б3.Г.1 Подготовка и сдача государственного экзамена
ФТД.1 Иностраный язык профессиональной направленности
Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (педагогическая)
Б3.Д.1 Подготовка и защита магистерской диссертации

1.2.4. Компетенция **ПК-15** формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Б1.Б.2 Методология и методы научных исследований
Б1.Б.5 Охрана труда в отрасли
Б1.В.ОД.1 Психология управления персоналом
Б1.В.ОД.7 Организация эксплуатации городского хозяйства и управления городом
Б1.В.ДВ.3.2 Технология и организация ремонтно-строительных работ на улично-дорожной сети города
Б3.Г.1 Подготовка и сдача государственного экзамена
Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (педагогическая)
Б2.П.1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (научно-исследовательская)
Б2.П.2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая)
Б2.П.3 Преддипломная практика
Б3.Д.1 Подготовка и защита магистерской диссертации

2. В результате изучения дисциплины «Психология управления персоналом» обучающийся должен:

2.1. Знать:

- особенности управления коллективом исполнителей (ПК-15);
- основные составляющие социально-психологического климата коллектива (ОПК-3);
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

- мотивационную сферу менеджера (ПК-9).

2.2. Уметь:

- организовать работу коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения, определять порядок выполнения работ (ПК-15);

- применять полученные методологические знания в познавательном процессе (ОПК-3);

- использовать полученные знания в руководстве коллективом (ОПК-2);

- составлять характеристику работника (ПК-9).

2.3. Владеть:

- организацией работы коллектива исполнителей, принимать исполнительские решения, определять порядок выполнения работ (ПК-15);

- методами формирования целей команды (ОПК-3);

- механизмами группового влияния (ОПК-2);

- навыками ведения переговоров (ПК-9).

3. Программа оценивания контролируемой компетенции:

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или её части)	Планируемые результаты освоения компетенции	Наименование оценочного средства**
1	2	3	4	5
1.	<p>Раздел 1. Становление теории и практики управления персоналом</p> <p>Тема 1. Общая характеристика деятельности по управлению персоналом предприятия. Система наук о труде и персонале. Эволюция функции управления персоналом</p> <p>Тема 2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию. Основные психологические законы управления</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ПК-9; ПК-15</p>	<p>Знать: - основные вехи истории управления персоналом; базисные принципы тейлористской модели труда.</p> <p>Уметь: - определять основные функции управления персоналом, их значимости и удельного веса в управлении.</p> <p>Владеть: - основами классификации основных функций управления персоналом</p>	Тест

1	2	3	4	5
2.	<p>Раздел 2. Психология субъекта управленческой деятельности</p> <p>Тема 3. Психические процессы и интеллект в управленческой деятельности. Способности к управленческой деятельности.</p> <p>Тема 4. Психология делового общения</p> <p>Тема 5. Управление конфликтами в организации</p> <p>Тема 6. Гендерные аспекты управления персоналом.</p> <p>Тема 7. Стимулирование и мотивация деятельности персонала.</p> <p>Тема 8. Психологические аспекты принятия управленческих решений</p>	<p>ОПК-2, ОПК-3, ПК-9; ПК-15</p>	<p>Знать: типы психических процессов в управленческой деятельности; гендерные различия в управлении.</p> <p>Уметь: правильно пользоваться вербальными и невербальными средствами общения; классифицировать типы конфликтов.</p> <p>Владеть: приемами эффективного стимулирования деятельности по управлению персоналом; методами регулирования производственных конфликтов в организации</p>	Тест

4. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющие компетенции	Оценка сформированности компетенции					
	«неудовлетворительно» /34-0Г	«неудовлетворительно» /59-35/ФХ	«удовлетворительно»/69-60/Е /70-74/Д	«хорошо» /79-75/С	«хорошо» /89-80/В	«отлично» /100-90/А
Полнота знаний	Не верные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы / ответы на два вопроса из трех полностью отсутствуют. Уровень знаний ниже минимальных требований	Даны не полные, не точные и аргументированные ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований. Допущено много грубых ошибок	Даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок	Даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок	Даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок	Даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей
Умения	Полное отсутствие сути методики решения задачи, допущено множество грубейших	Слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы	Достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы	В целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы	В целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновывать решения.	Понимает суть методики решения задачи. Способен обосновывать решения. Умеет использовать норма-

	ошибок / задания не выполнены вообще	ваны. Не умеет использовать нормативно-техническую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах	ваны. Умеет использовать нормативно-техническую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах	ваны. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты, результаты НИР	Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты, результаты НИР	тивно-техническую и специальную литературу, передовой зарубежный опыт, нормативно-правовые акты, результаты НИР
Владение навыками	Не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий	Не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий	Владеет опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию на пороговом уровне. Трудовые действия выполняет медленно и некачественно	Владеет средним опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Трудовые действия выполняет на среднем уровне по скорости и качеству	Владеет опытом и достаточно выраженной личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия	Владеет опытом и выраженностью личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия
Обобщенная оценка сформированности компетенций	Компетенции не сформированы	Значительное количество компетенций не сформировано	Все компетенции сформированы, но большинство на пороговом уровне	Все компетенции сформированы на среднем уровне	Все компетенции сформированы на среднем или высоком уровне	Все компетенции сформированы на высоком уровне
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Минимальный	Пороговый	Средний	Продвинутый	Высокий

5. Перечень контрольных заданий и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений и навыков

5.1. Вопросы к зачету по дисциплине:

1. Цель и предмет дисциплины «Психология управления персоналом».
2. Что такое «человеческий фактор» и его важность в процессе управления различными объектами.
3. Опишите управленческую решетку Блейка-Моутона.
4. Что такое стиль руководства?
5. Что представляют собой большие группы.
6. Что представляют собой малые группы
7. Основные параметры малых групп.
8. В чем отличие условных от реальных групп.
9. Охарактеризуйте формальные и неформальные группы.
10. Охарактеризуйте референтные, нереферентные и антиреферентные группы.
11. Дайте характеристику коллективу.
12. Охарактеризуйте основные понятия коллективистских отношений.
13. В чем заключается суть лидерства?
14. Охарактеризуйте систему каналов власти.
15. Основные законы психологии управления (управленческой деятельности).
16. Психические процессы и интеллект в управленческой деятельности.
17. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.

18. Охарактеризуйте специфику интеллектуальных качеств руководителя.
19. Охарактеризуйте менеджерские характеристики.
20. Понятие делового общения.
21. Восприятие и понимание в процессе общения.
22. Общение как коммуникация.
23. Сущность конфликтов в организации, их причины, значение.
24. Типы конфликтов в организации.
25. Гендерные аспекты управления в менеджменте.
26. Мотивация деятельности.
27. Специфика функции принятия решения в деятельности предпринимателя.
28. Классификация управленческих решений.
29. Психологические механизмы, влияющие на принятие управленческих решений.
30. Подготовка и проведение переговоров.
31. Правила проведения переговоров.
32. Национальные особенности ведения переговоров.

5.2. Типовые задания для тестирования

1. Что такое руководство?
 - А. Деятельность менеджера, который возглавляет определенную организацию.
 - Б. Направленная определенным образом деятельность менеджера, который возглавляет какую-то организацию.
 - В. Деятельность менеджера относительно обеспечения работы какой-то организации.
2. Психологические методы менеджмента - это:
 - А. Методы, которые основываются на использовании таких мотивов трудовой деятельности, как чувство обязанности и ответственности.
 - Б. Средства влияния на коллективы и отдельных работников, которые основываются на использовании объективных отношений между ними.
 - В. Средства властного влияния на коллектив и отдельное лицо.
3. Что относится к методам морального стимулирования?
 - А. Выдача туристических путевок.
 - Б. Благодарность за хорошую работу, официальное или неофициальное признание профессионального совершенства работника.
 - В. Подбадривание и снисходительность в случаях привлечения к ответственности.
4. Влияние, основанное на свойствах личности руководителя, называется:
 - А. симпатия;
 - Б. авторитет;
 - В. харизма.
5. Все то, что зависит от человека, его возможностей, желаний и способностей, называется:
 - А. человеческий фактор;
 - Б. человеческий капитал;
 - В. темперамент человека.
6. Система ценностей организации, формирующая её атмосферу, называется:
 - А. мотивацией;
 - Б. морально-психологическим климатом;
 - В. корпоративной культурой.
7. Функция, при которой осуществляется целенаправленное влияние на исполнителей со стороны субъекта деятельности путем ведения их за собой к установленной цели называется:
 - А. Власть влияния.
 - Б. Лидерство.

В. Организация.

8. Процесс создания условий, которые влияют на поведение человека и разрешают направлять ее в нужную для организации сторону, заинтересовать человека в активной добросовестной работе, относится к функции:

- А. Координации.
- Б. Организации.
- В. Планированию.

9. В основе руководства организацией лежат такие основные категории менеджмента:

- А. Лидерство и влияние.
- Б. Лидерство, влияние, власть.
- В. Власть и лидерство.

10. К социально-психологическим методам не относятся:

- А. Социальное прогнозирование развития персонала.
- Б. Гуманизация работы.
- В. Коммерческий расчет.

5.3. Типовые вопросы для творческого рейтинга:

1. Эффективный руководитель: психологический портрет
2. Стиль управления и стиль руководства: психологическая характеристика
3. Психологический климат в коллективе: управленческие аспекты
4. Конфликт в производственном коллективе: психологический анализ
5. Организационная культура руководителя: психологические факторы
6. Мотивация и стимулирование в системе управленческой деятельности
7. Общение и управление
8. Психология деловых переговоров
9. Психологический анализ управленческих решений
10. Психологические аспекты командной работы в управлении

6. Формирование балльной оценки по дисциплине «Психология управления персоналом»

При организации обучения по кредитно-модульной системе для определения уровня знаний студентов используется модульно-рейтинговая система их оценки, которая предполагает последовательное и систематическое накопление баллов за выполнение всех запланированных видов работ.

В соответствии с "Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов при кредитно-модульной системе организации учебного процесса в Донбасской национальной академии строительства и архитектуры" (от 30.11.2015 г.) распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом:

- для дисциплин с промежуточной аттестацией в форме "зачет"

Виды работ	Максимальное количество баллов
Посещаемость	10
Текущий контроль	40
Творческий рейтинг	10
ИТОГО	100
Промежуточная аттестация (экзамен / зачёт с оценкой)	40*

* - проводится в случае:

- 1) несогласия студента с итоговой семестровой оценкой, соответствующей диапазону накопительных баллов 60-89 и желания её повысить;
- 2) если сумма накопительных баллов составляет диапазон 35-59 при условии выполнения в полном объёме заданий текущего контроля.

Посещаемость

В соответствии с утверждённым учебным планом по направлению 08.04.01 "Строительство", магистерская программа "Техническая эксплуатация объектов жилищно-коммунального хозяйства" по дисциплине предусмотрено:

семестр второй – 3 лекционных занятия. За посещение одного занятия студент набирает $10/3=3,33$ балла.

Текущий контроль

Наименование раздела/ темы, выносимых на контроль	Форма проведения контроля		Количество баллов, максимально	
	текущий контроль	модульный контроль	текущий контроль	модульный контроль
Раздел 1: Становление теории и практики управления персоналом.	Выполнение самостоятельных заданий	тест-контроль	15	15
Раздел 2. Психология субъекта управленческой деятельности	Выполнение самостоятельных заданий	тест-контроль	25	25
Всего			40	40

Творческий рейтинг

Распределение баллов осуществляется по решению методической комиссии кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляются в виде следующей таблицы:

Наименование раздела / темы дисциплины	Вид работы	Количество баллов
Тема 5. Управление конфликтами в организации. Тема 7. Стимулирование и мотивация деятельности персонала.	Подготовка научной публикации в соавторстве с преподавателем; выступление с докладом на студенческой научной конференции	10
ИТОГО		10

Промежуточная аттестация

Зачёт по результатам изучения учебной дисциплины "Психология управления персоналом" во втором семестре проводится по результатам текущего контроля, как правило, на последней неделе изучения дисциплины в устной форме. Зачёт состоит из трех теоретических вопросов.

Оценка по результатам зачёта выставляется исходя из следующих критериев:

- теоретический вопрос 1 – 7 баллов;
- теоретический вопрос 2-3 – по 9 баллов каждый.

Итого – 25 баллов.

В случае частично правильного ответа на вопрос студенту начисляется определяемое преподавателем количество баллов.

Соответствие 100-бальной шкалы оценивая академической успеваемости государственной шкале и шкале ECTS приведено ниже

СУММА БАЛЛОВ	ШКАЛА ECTS	Оценка по государственной шкале	
		экзамен	зачёт
90-100	A	"отлично" (5)	"зачтено"
80-89	B	"хорошо" (4)	
75-79	C		
70-74	D		
60-69	E	"удовлетворительно" (3)	"не зачтено"
35-59	FX	"неудовлетворительно" (2)	
0-34	F		

Лист регистрации изменений

№ п/п	№ изм. стр.	Содержание изменений	Утверждение на заседании кафедры (протокол № _____ от _____)	Подпись лица, внёсшего изменения
		<i>РПактуалька в 2018-2019 уч.г.</i>	<i>Фир.14 от 30.08.18</i>	