

• МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г. РАЗУМОВСКОГО  
(ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

**АННОТАЦИИ К РАБОЧИМ ПРОГРАММАМ  
УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**по направлению подготовки**

**37.04.01 «Психология»**

**направленность (профиль) программы**  
*«Психология бизнеса и управления в пищевой промышленности»*

**Уровень образования**  
*Магистратура*

**форма обучения**  
*заочная*

Программа подготовки: *прикладная магистратура*

Виды профессиональной деятельности:

- *практическая*
- *организационно-управленческая*

**Москва 2018**

## **Б1.Б.01 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **1. Цели и задачи дисциплины (модуля):**

2. *Цель* дисциплины – формирование у магистрантов системных знаний и представлений о сущности, направлениях, принципах и механизмах реализации социальной политики; развитие социально-политического мышления.

#### *Задачи* изучения дисциплины:

1. формирование научных представлений о социальной политике, ее целях, задачах и механизме реализации;
2. изучение типологии социальной политики, характеристик и деятельности основных субъектов социальной политики, оказывающих влияние на социальное развитие общества;
3. исследование социальной структуры общества с точки зрения демографического аспекта;
4. изучение сущности и концепций социального государства, а также понятия социального партнерства;
5. проведение анализа социальной политики в отдельных отраслях социальной сферы и в отношении отдельных категорий населения;
6. исследование роли социальной политики в политической системе России, перспектив развития и приоритетов.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «**Социальная политика государства и управление социальным развитием организации**» реализуется в **базовой части** профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Необходимый для изучения учебной дисциплины объем</b>		
	<b>знаний</b>	<b>умений</b>	<b>владение</b>
Политология	Основных принципов развития государства, основ социальной политики современного государства	Оценивать состояние социальной политики современного государства	Навыками социально-экономического анализа

Социология	Принципов и законов развития общества и организации	Использовать знания в области социального развития организации и персонала	Методами оценки социального развития организации
------------	---	--	--

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Социальное управление», «Технологии управления развитием персонала» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** русский язык в объеме необходимом для осуществления учебной, научно-исследовательской и профессиональной деятельности; особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.

**Уметь:** коммуницировать в устной и письменной формах в ходе решения задач, связанных с осуществлением профессиональной деятельности; строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.

**Владеть:** навыками общения, как на государственном языке Российской Федерации, так и на иностранном; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Теоретико-методологические основы социальной политики**

Тема 1. Цели, принципы и субъекты социальной политики

Тема 2. Сущность и функции социального государства. Приоритетные направления социальной политики

Тема 3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений

#### **Модуль 2. Государственное регулирование социальной политики в РФ**

Тема 1. Социальная политика РФ в сфере трудовых отношений

Тема 2. Социальная политика в отношении различных категорий граждан

Тема 3. Социальная защита как инструмент реализации социальной политики

## **Б1.Б.02 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

## **1. Цели и задачи дисциплины (модуля):**

формирование у студентов целостного теоретического представления о проектировании организаций как особом виде профессиональной деятельности, научного знания и совокупности учебных дисциплин, а также практических навыков и умений разработки организационных проектов.

## **2. Задачи изучения дисциплины:**

- изучение теоретических и методических основ, технологии и методов организационного проектирования;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, используемой в современной практике организационного проектирования;
- формирование представления о тенденциях развития и совершенствования систем управления в современных условиях;
- формирование у студентов умений и навыков осуществления проектной деятельности

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

- изучение теоретических и методических основ, технологии и методов организационного проектирования;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, используемой в современной практике организационного проектирования;
- формирование представления о тенденциях развития и совершенствования систем управления в современных условиях;
- формирование у студентов умений и навыков осуществления проектной деятельности

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, основные приемы систематизации и обобщению научной информации.

**Уметь:** применять основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, применять основные приемы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, к постановке целей исследования.

**Владеть:** готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

**Модуль 1. Организационная система как объект оргпроектирования**

Темы:

1. Предмет, объект, задачи курса «Теория организационного проектирования».
2. Понятие и основные черты организации.
3. Классификация организационных систем.
4. Основные методологические подходы к изучению организаций.
5. Системный подход как общеметодический принцип исследования систем управления.
6. Состав, структура и особенности организационных систем управления.

## **Модуль 2. Понятие и сущность организационного проектирования**

Темы:

1. Эволюция организационного проектирования.
2. Современный этап развития проектирования организационных систем управления.
3. Понятие и сущность проектирования.
4. Виды проектирования.
5. Специфика проектирования организационных систем управления.
6. Основные элементы проектной деятельности.

## **Модуль 3. Этапы организационного проектирования. Планирование и организация проектных работ**

Темы:

1. Жизненный цикл проекта.
2. Основные фазы жизненного цикла проекта, их содержание.
3. Понятие концепции проекта.
4. Основные стадии организационного проектирования.
5. Диагностическая стадия оргпроектирования.
6. Понятие и виды проблем в организационном проектировании.

## **Модуль 4. Методы проектирования систем управления**

Темы:

1. Классификация методов проектирования.
2. Общеметодологические методы проектирования: программно-целевой метод; проектный метод; аналитико-качественный метод; нормативно-функциональный метод; аналитико-эмпирический метод; ресурсный метод.
3. Специальные методы проектирования.

## **Б1.Б.03 ПРАВОВЫЕ И ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Цели и задачи дисциплины (модуля):

Цель изучения дисциплины – формирование у обучающихся компетенций, в сфере правового и эстетического обеспечения деятельности психолога в организации.

Задачи изучения дисциплины:

1. формирование базовых представлений о нормативно-правовой и морально-нравственной регуляции профессиональной деятельности психолога;
2. усвоение знаний об основных юридических и этических принципах организации профессиональной деятельности психолога;
3. формирование навыков нормативно-правового анализа различных проблемных ситуаций в профессиональной деятельности психолога-практика;
4. формирование навыков решения этических проблем в профессиональной деятельности психолога.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина **«Правовые и этические основы профессиональной деятельности психолога организации»** реализуется в **базовой части** профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки **37.04.01 «Психология»** (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	Знаний	Умений	Владение
Психология управления человеческими ресурсами	Знать специфику поведения человека в организации	Уметь анализировать психологические аспекты современных персонал-технологий	Владеть навыками современной практической психологии

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Психология формирования команды», «Бизнес-коучинг в процессе решения производственных задач», «Технологии управления развитием персонала» и т.д.

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** методы анализа и синтеза правовой информации; основы этики и правила поведения в нестандартных ситуациях, в том числе конфликтных, в условиях организации психологической работы; методы самостоятельного поиска, анализа и систематизации информации при формировании нормативно-правовой и морально-эстетической основы работы психолога.

**Уметь:** абстрактно мыслить; анализировать и обобщать полученную в ходе исследования информацию; брать на себя ответственность за принятые решения при создании правовых и этических основ психологической работы в организации; формулировать цели и задачи работы и выбирать оптимальные методы их достижения при формировании базовых представлений о нормативно-правовой и морально-нравственной регуляции профессиональной деятельности психолога.

**Владеть:** способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу юридических и этических принципов организации профессиональной деятельности психолога; навыками осмысления нестандартных ситуаций, осуществление деятельности с учётом его социальной и этической ответственности; навыками разрешения нестандартных ситуаций, ответственности за принятые решения; навыками поиска, анализа и систематизации правовой и этической информации деятельности психолога, выбора оптимальных методов и технологий достижения целей при формировании.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Нормативная документация в профессиональной деятельности психолога организации.**

Темы:

1. Нормативно-правовой уровень регуляции деятельности психолога организации.

2. Регулирование профессиональной деятельности нормативными документами. Основные нормативные документы в работе психолога организации.

3. Положения Конституции РФ, регламентирующие деятельность психолога организации. Хартия прав человека.

#### **Модуль 2. Этические и моральные нормы в профессиональной деятельности психолога организации.**

Темы:

1. Моральный уровень регуляции профессиональной деятельности психолога организации.

2. Проблема общечеловеческих ценностей в работе психолога организации. Профессиональная этика психолога организации как фактор его профессионализма.

3. Этические принципы в деятельности психолога организации.

## **Б1.Б.04 НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ И ТЕОРИИ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ**

**1. Цель изучения дисциплины** - овладение принципами анализа, научных школ и теорий для воссоздания целостной картины современной психологии в многообразии ее направлений и их исторических оснований; способами описания вклада основных научных школ в развитие психологических знаний, методологии и методов психологического познания.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- овладение студентами способами методологического анализа психологических школ и теорий на примере характеристики ранних теорий 17-18 веков
- овладение способами характеристика научных школ периода кризиса 10–30-х годов XX столетия и направлений их эволюции;
- овладение основными понятиями и положениями теорий и направлений в психологии 2-й половины XX столетия
- овладение способами анализа проблем поиска направлений реализации гуманитарной методологии в современной психологии и новейших направлений конца XX - начала XXI вв.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «**Научные школы и теории современной психологии и философии**» реализуется в базовой части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Стратегическое управление бизнес-процессами	Основных принципов и методов управления бизнес-процессами	Использовать в аналитической деятельности знания методов и принципов управления бизнес-процессами	Навыками анализа эффективности управления бизнес-процессами



Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.
--	--	--	---

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Технологии управления развитием персонала», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основы абстрактного мышления, основные приемы систематизации и обобщению научной информации.

**Уметь:** осуществлять анализ и синтез изучаемых явлений, применять основные приемы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, к постановке целей исследования.

**Владеть:** приемами анализа и синтеза изучаемых явлений, способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

**Модуль 1. Психическая деятельность и сознание. Проблема детерминации психических явлений**

Темы:

1. Психическая деятельность и объективная реальность. Проблема познания.
2. Сознание как наивысшая форма психического отражения
3. Роль психических явлений в детерминации поведения

**Модуль 2. Предпосылки и условия психического развития.**

Темы:

1. Категория «развитие» в истории, науке и культуре
2. Основные парадигмы в исследовании психического развития.
3. Детерминация психических явлений. Проблема генотипической и средовой обусловленности психического развития.

## **Б1.Б.05 ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И КРЕАТИВНОСТИ**

**1. Цель дисциплины:** формирование базовой педагогической компетентности на основе развития способности и готовности использовать в своей профессиональной деятельности современные образовательные технологии.

### **Задачи дисциплины:**

1. Формирование системных знаний о креативном мышлении.
2. Развитие индивидуальной потребности в познании современных образовательных технологий, стремления к рациональному преобразованию себя и окружающего мира.
3. Выработка интеллектуального умения, позволяющего разрешать педагогические задачи, давать ответы на возникающие в процессе профессиональной деятельности вопросы.
4. Включение в аналитико-поисковую деятельность по предвидению последствий педагогических действий в практической работе в сфере образования.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Технологии развития творческих способностей и креативности» реализуется в базовой части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Стратегическое управление бизнес-процессами	Основных принципов и методов управления бизнес-процессами	Использовать в аналитической деятельности знания методов и принципов управления бизнес-процессами	Навыками анализа эффективности управления бизнес-процессами

Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.
--	--	--	---

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Технологии управления развитием персонала», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основы абстрактного мышления, основные приемы систематизации и обобщению научной информации.

**Уметь:** осуществлять анализ и синтез изучаемых явлений, применять основные приемы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации.

**Владеть:** приемами анализа и синтеза изучаемых явлений, способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Теоретические и экспериментальные подходы к изучению креативного мышления.**

Тема 1. Сущность мышления как психического процесса: особенности протекания, формы мышления, мыслительные операции. Сложность исследования физиологических основ мышления. Основные виды мышления и их разделение по форме, по характеру, по степени развёрнутости, по степени новизны. Мышление и интеллект: дефиниции и характер взаимосвязи. Стадии развития интеллекта по Ж.Пиаже. Концептуально-экспериментальная модель интеллекта Дж.Гилфорда.

Тема 2. Представление о креативности и креативном мышлении. Тенденция к выделению креативности как специфического вида способностей в середине XX века (Л. Терстоун, Дж.Гилфорд). Основные характеристики дивергентного мышления по Дж.Гилфорду.

Тема 3. Методики диагностики креативности. Южнокалифорнийские тесты дивергентной продуктивности Дж.Гилфорда: описание батареи 14 субтестов, специфика проведения тестирования, валидность. Тесты креативности Е.Торренса как модель творческого процесса.

## **Модуль 2. Технологии развития креативного мышления.**

Тема 1. Понимание творчества как процесса решения проблем и нестандартных задач.

Естественные и искусственные методы решения творческих задач. Искусственные методы решения творческих задач: творческие технологии, методы генерирования идей, творческие алгоритмы

Тема 2. Творческие технологии: эвристические приёмы и креатив-методы.

Эвристические приёмы как описание действий и состояний, помогающие приблизиться к решению задачи (приём инверсии, приём аналогии, метод свободных ассоциаций, приём фокальных объектов). Аналитические креатив-методы как мыслительные действия, позволяющие структурировать задачу, найти решение (приём ментальной провокации, приём интеллект-карты, «стулья Диснея», «шесть шляп мышления», контрольный список А. Осборна).

Тема 3. Методы генерирования идей. Технологии, позволяющие за короткий промежуток времени получить большое количество вариантов и идей по решению творческой задачи

### **Б1.Б.06 ТЕХНОЛОГИИ И ТЕХНИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

#### **1. Цель изучения дисциплины:**

- знакомство студентов с основами теории психологического консультирования;
- научить студентов использовать основные методы, приемы и техники целенаправленного психологического воздействия.

#### **Задачи изучения дисциплины:**

- формирование целостного представления о процессе психологического консультирования, его содержании, направлении и формах;
- овладение навыками психологического консультирования;
- развить навыки рефлексивного анализа консультативной беседы;
- развить психологическую компетентность в области практической психологии.

#### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Технологии и техники психологического консультирования» реализуется в базовой части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем
--------------	---

дисциплины	знаний	умений	Владение
Психология управления человеческими ресурсами	Основных принципов и методов управления человеческими ресурсами	Использовать в аналитической деятельности знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками анализа эффективности управления человеческими ресурсами

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Технологии управления развитием персонала», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, основные приемы систематизации и обобщению научной информации.

**Уметь:** применять основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, применять основные приемы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, к постановке целей исследования.

**Владеть:** готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения.

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Структура психологического консультирования. Особенности психодиагностики в ходе консультирования.**

Темы:

1. Понятие консультирования. Первичное консультирование.
2. Этапы первичного консультирования.
3. Особенности каждого этапа.
4. Критерии этапов.
5. Психодиагностика в ходе консультирования.

#### **Модуль 2. Интервью. Беседа как основной метод консультирования. Типы критических ситуаций.**

Темы:

1. Интервью: определение, методы применения.
2. Понятие клинической беседы, этапы беседы.
3. Понятие «трудных» клиентов.

### **Модуль 3. Особенности консультирования на разных возрастных этапах.**

Темы:

1. Возрастные классификации: Л.С.Выготский, Д.Б.Эльконин, Э.Эриксон.
2. Понятие возраста, его структура. Сензитивные периоды, возрастные и личностные кризисы.
3. Учет зоны ближайшего развития и пола клиента в процессе консультирования. Консультирование на разных возрастных этапах.

### **Модуль 4. Требования к личности консультанта**

Темы:

1. Требования к профессии психолога.
2. Профессиональные качества психолога.
3. Личностные качества психолога.

## **Б1.Б.07 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью курса является формирование у магистрантов знаний, умений и навыков по психологии управления человеческими ресурсами; овладение понятийным аппаратом дисциплины, специфическими для нее методами и технологиями работы; создание представления об особенностях решения различных задач в области управления персоналом методами и технологиями психологии.

#### **Задачи дисциплины:**

1. познакомить магистрантов с историей развития и современными взглядами на работу по управлению человеческими ресурсами (УЧР) и задачами психолога в этой области;
2. рассмотреть специфику кадровой работы на стратегическом (человеческие ресурсы) и тактическом (управление персоналом) уровнях;
3. сформировать представления о возможностях применения и совершенствования работы с персоналом психологическими методами и методами смежных дисциплин;
4. интегрировать знания о специфике поведения человека в организации, полученные магистрантами при изучении различных теоретических и практических учебных курсов;
5. проанализировать психологические аспекты современных персонал-технологий.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина «Психология управления человеческими ресурсами» реализуется в базовой части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем	
знаний	умений	владение

Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов	и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами:	мотивации, организации, делегирования, обучения.
--	---------	--	--	--	--

Дисциплина «Психология управления человеческими ресурсами» является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Психология формирования команды», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** методы анализа и синтеза информации; особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.

**Уметь:** абстрактно мыслить; анализировать и обобщать полученную в ходе исследования информацию; строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.

**Владеть:** способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководством коллективом.

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

##### **Модуль 1. Теоретические основы психологии управления.**

Тема 1. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».

Тема 2. Социально-психологические закономерности становления организационных культур.

### **Модуль 2. Социально-психологические процессы в организации.**

Тема 1. Понятие социально-психологические процессы и их классификация.

Тема 2. Процессы групповой динамики в организации – группообразование, неформальная группа, межгрупповое взаимодействие.

Тема 3. Типология взаимодействия между людьми в организации. Власть и влияние, конкуренция и кооперация, конфликты и взаимопонимание.

### **Модуль 3. Социальная психология административной деятельности и психология управления человеческими ресурсами.**

Тема 1. Социально-психологические особенности организационной деятельности.

Тема 2. Общая характеристика процесса управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Методы управления человеческими ресурсами.

### **Модуль 4. Формы и технологии работы с человеческими ресурсами.**

Тема 1. Разработка системы стимулирования труда.

Тема 2. Особенности психологического консультирования.

Тема 3. Управление развитием коллектива.

### **• Модуль 5. Лидерство и руководство**

• Тема 1. Особенности личности успешного руководителя.

• Тема 2. Психологические аспекты принятия управленческих решений.

### **Модуль 6. Психофизиологические основы успешной профессиональной деятельности**

• Тема 1. Психофизиология профессиональной деятельности и ее роль в эффективности работы сотрудников.

• Тема 2. Эмоционально-волевые и познавательные процессы.

• Тема 3. Работоспособность: стадии и динамика.

### **Модуль 7. Профессиональный стресс и профессиональное выгорание в организации**

• Тема 1. Понятие стресса. Стадии развития и факторы стресса.

• Тема 2. Профессиональное выгорание.



## **Б1.Б.08 ПСИХОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью дисциплины является формирование у магистрантов компетенций, позволяющих им успешно решать весь спектр задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также отчетливо выраженного индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой команды, понимания ее сути как социально-психологического феномена.

#### **Задачи изучения дисциплины:**

1. сформировать научно-обоснованное представление о команде, как фундаментальном понятии современной организационной психологии, и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;

2. обучить практическим методам отбора кандидатов в управленческую команду в логике обеспечения кадрового потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации;

3. обучить самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания управленческих команд с учетом специфики конкретных организаций;

4. обеспечить личностное и профессиональное развитие применительно к реализации функции командного оператора;

5. сформировать целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования;

6. расширить компетенции, связанные с практической социально-психологической работой, по интрагрупповому развитию в широком контексте;

7. обучить методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина **«Психология формирования команды»** реализуется в базовой части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Психология управления человеческими ресурсами	Законов и принципов управления, как индивидуумом, так и группой	Использовать навыки работы с человеческими ресурсами и методы социально-психологического управления	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.

Дисциплина «**Психология формирования команды**» является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Социальное управление», «Технологии управления развитием персонала» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основы этики и правила поведения в нестандартных ситуациях, в том числе конфликтных, в условиях формирования команды из сотрудников организации; особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами.

**Уметь:** брать на себя ответственность за принятые решения при формировании команды из числа сотрудников организации; строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы.

**Владеть:** навыками осмысления нестандартных ситуаций, осуществление деятельности с учётом его социальной и этической ответственности; навыками разрешения нестандартных ситуаций, ответственности перед командой за принятые решения; навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Теоретико-методологические основы командной работы**

Тема 1. Социальная психология малых групп в организации.

Тема 2. Команда как основной вид группы высокого уровня развития.

#### **Модуль 2. Основные этапы командообразования**

Тема 1. Предварительный и активный этап командообразования.

Тема 2. Предметно-деятельностный и завершающий этап командообразования.

### **Модуль 3. Психология поведения участников команды**

Тема 1. Типы ролей в команде.

Тема 2. Коммуникации и управление конфликтами в команде.

#### **Б1.Б.09 ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ТРАНЗАКТНЫЙ АНАЛИЗ**

**1. Цель изучения дисциплины** - развитие социальной компетентности, способствующей формированию готовности магистранта к осуществлению инновационной деятельности в сфере образования; совершенствование общих профессиональных компетенций, которые позволяют решать комплексные психолого-педагогические задачи в области теории и практики психологического консультирования и психотерапии.

##### **Задачи изучения дисциплины:**

- знакомство с исходными теоретическими положениями транзакционного анализа;
- овладение навыками психологического консультирования с позиций транзакционного анализа;
- формирование представлений о психотерапевтических практиках, используемых в транзакционном анализе;
- содействие развитию умений, связанных с поддержанием психологического здоровья личности.

##### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «**Организационный транзактный анализ**» реализуется в базовой части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Стратегическое управление бизнес-процессами	Основных принципов и методов управления бизнес-	Использовать в аналитической деятельности знания методов и принципов	Навыками анализа эффективности управления бизнес-процессами

	процессами	управления бизнес- процессами	
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Антикризисное управление персоналом», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

**Знать:** основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, основные приемы систематизации и обобщению научной информации.

**Уметь:** применять основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, применять основные приемы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, к постановке целей исследования.

**Владеть:** готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения.

## 5. Содержание дисциплины (модуля)

### 5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)

#### Модуль 1. Введение в транзакционный анализ

Темы:

1. Понятие транзакционного (транзактного) анализа.
2. История становления транзактного анализа в США.
3. Эрик Берн – основоположник транзактного анализа.
4. Транзактный анализ в России.
5. Современный транзактный анализ.
6. Транзактный анализ как теория личности.

#### Модуль 2. Структура личности в транзактном анализе

Темы:

1. Понятие «Эго-состояние» в транзактном анализе.
2. Структурная и описательная диаграммы личности.

## **Б1.Б.10 СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель изучения дисциплины** – сформировать у магистрантов представление о взаимодействии практической психологии и социального управления.

#### **Задачи изучения дисциплины:**

- познакомить магистрантов с психосоциальной работой как отраслью практической психологии;
- рассмотреть границы профессиональной помощи практического психолога и специалиста по социальной работе;
- изучить теоретические основы содержания психологии социальной работы;
- рассмотреть понятия социализации, социальной адаптации, дезадаптации, ПТСР, психотравмы, агрессии, аддиктивности;
- познакомиться с методиками и технологиями психосоциальной работы.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина «Социальное управление» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Необходимый для изучения учебной дисциплины объем</b>		
	<b>знаний</b>	<b>умений</b>	<b>владение</b>
Социальная политика государства и управления социальным развитием организации	Социально-психологических методов управления в организации и форм регулирования социальных отношений в государстве	Использовать знания социально-психологических методов управления в организации	Навыками использования социально-психологических методов управления в организации

Дисциплина «Социальное управление» является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

**Знать:** основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, основные приемы систематизации и обобщению научной информации.

**Уметь:** применять основные приемы самореализации, использованию творческого потенциала, применять основные приемы поиска, критического анализа, систематизации и обобщения научной информации, к постановке целей исследования.

**Владеть:** готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, способностью к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Теоретические основы психологии социальной работы**

Тема 1. Психосоциальная работа как отрасль практической психологии.

Тема 2. Психосоциальный подход в психосоциальной теории и практике.

Тема 3. Теории социализации, социальной адаптации и дезадаптации.

Тема 4. Психология трудных жизненных ситуаций и стратегий поведения.

Тема 5. Психосоциальная помощь и психосоциальная поддержка.

#### **Модуль 2. Методика и технология психосоциальной работы**

Тема 1. Методика и технология индивидуальной работы.

Тема 2. Психологическое и социальное консультирование.

Тема 3. Методики и технологии профилактической и реабилитационной работы.

Тема 4. Социальная работа с группой как метод психосоциальной помощи. Техники, приемы и стиль ведения группы.

Тема 5. Частные методики и технологии профилактической и реабилитационной работы.

## **Б1.В.01 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС – ПРОЦЕССАМИ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Цель изучения дисциплины - формирование у студентов целостного теоретического представления о стратегическом управлении бизнес – процессами как виде профессиональной деятельности, научного знания.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- 1) изучение актуальных проблем стратегии управления бизнес - процессами;
- 2) формирование навыков диагностики внешней и внутренней сред современной организации;
- 3) освоение концепций, методов теории и практики принятия стратегических управленческих решений;
- 4) изучение и освоение особенностей реализации стратегических изменений в организации, оценку их результативности и эффективности;
- 5) рассмотрение конкретных деловых ситуаций, изучение опыта стратегии управления бизнес - процессами на примере современных организаций;
- 6) развитие творческого мышления в области стратегии управления бизнес - процессами.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «*Стратегическое управление бизнес - процессами*» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Управление использованием труда», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур

**Уметь:** применять основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** основными приемами диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

##### **Модуль 1. Показатели эффективности и результативности.**

Темы:

1. Понятие и основные концепции эффективности.
2. Показатели эффективности.
3. Экономическая эффективность: достоинства и недостатки подхода.
4. Понятия результативности и эффективности. Управление результативностью.

##### **Модуль 2. Управленческие аспекты увеличения ценности компании (VBM)**

Темы:

1. Переход от концепции управления по целям (MBO) к концепции ценностно – ориентированного менеджмента
2. Ценность компании как ключевой элемент ценностноориентированного менеджмента.
3. Применение VBM – показателей при принятии стратегических решений: отличие VBM-показателей от традиционных бухгалтерских показателей эффектов и эффективности.

##### **Модуль 3. Управление капитализацией компании.**

Темы:



1. Ценностно-ориентированный менеджмент и фундаментальная оценка компаний
2. Модели взаимосвязи рыночной и фундаментальной ценностей на российском рынке.
3. Фундаментальная ценность компании: теория и приложение к нахождению цены IPO
4. Модификации модели фундаментальной ценности.

#### **Модуль 4.Комплементарные метрики: KPI.**

Темы:

1. Показатели как индикаторы достижения стратегических целей.
2. Взаимосвязь миссии, стратегии и текущей деятельности.
3. Понятие критических факторов успеха (CSF).
4. Ключевые (Key Performance Indicator, KPI) и вспомогательные показатели.
5. Требования к KPI. Опережающие и результирующие показатели.

### **Б1.В.02 НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**1. Цель изучения дисциплины** - формирование компетенций, необходимых для эффективного правового регулирования системы управления человеческими ресурсами современной организации

**Задачи изучения дисциплины:**

1. получение глубоких теоретических знаний, практических навыков в области применения трудового законодательства;
2. формирование у молодого специалиста комплексного взгляда на принятие управленческих решений, учитывающего не только особенности правового регулирования деятельности организации, но и понимание взаимосвязи права с управлением персоналом, экономикой, психологией, социологией и философией.

**2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «**Нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом**» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры) заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Трудовое право	Знать основные проблемы теории трудового права, а также судебной и правоприменительной практики	разрабатывать локальные нормативные акты организации, трудовые договоры и коллективные договоры; использовать успешный зарубежный опыт при построении и правовом закреплении локальных управленческих систем; строить деловые коммуникации	способностью принимать комплексные экономико-юридические управленческие решения; навыком публичных выступлений.
Управление персоналом	Знать основные проблемы теории управления персоналом	способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	навыками использования психологических аспектов организационно-правовых основ деятельности производственных структур различного профиля по решению управленческих задач

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины «Правовые и этические основы профессиональной деятельности психолога организации».

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные виды психологических услуг и правила организации работы психологической службы в сфере профессиональной деятельности; организационно-управленческие аспекты деятельности современной организации при решении стратегических и тактических задач.

**Уметь:** выявлять потребности персонала организации в основных видах психологических услуг для обеспечения ее деятельности; исследовать организационно-управленческие аспекты деятельности всех производственных структур организации при решении ее стратегических задач.

**Владеть:** навыками проведения исследований для выявления потребностей персонала в основных видах психологических услуг, а также правилами организации; навыками использования организационно-управленческих аспектов деятельности производственных структур организации при решении стратегических задач.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Правовые основы управления персоналом**

Темы:

4. Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в управлении персоналом организации.

5. Правовое и документационное оформление управленческих процессов в организации.

6. Место правовых знаний в структуре принятия управленческого решения и кадровой политики организации.

#### **Модуль 2. Правовое закрепление управленческих решений в сфере управления карьерой.**

Темы:

1. Способы закрепления управленческих решений в сфере управления карьерой.

2. Правовая природа штатного расписания.

3. Правовые формы делегирования полномочий и работы с резервом.

#### **Модуль 3. Высвобождение персонала.**

Темы:

1. Роль и значение в управленческом процессе правового и документационного оформления высвобождения персонала.

2. Общие основания прекращения трудового договора: процедуры, порядок оформления, судебная практика.

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

4. Алгоритм сокращения численности (штата) работников организации.

## **Б1.В.03 АНАЛИЗ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Цель дисциплины – подготовка магистрантов к исследованиям проблем и решению задач, связанных с моделированием и анализом процессов управления персоналом, а также развитие компетенций, связанных с данной деятельностью.

#### **Задачи курса:**

1. формированию необходимых знаний об основных процессах управлении персоналом;
2. введению магистрантов в круг проблем, определяющих управленческую деятельность вообще и в рамках выбранной специальности, в частности;
3. формирование четких и осознанных знаний о сущности процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности;
4. формирование знаний об основных способах моделирования и анализа процессов управления и о принципах оптимизации процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина «Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры) заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем
-------------------------	---

знаний	умений	владение
Стратегическое управление бизнес-процессами	Основных принципов и методов управления бизнес-процессами	Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности

Использовать в аналитической деятельности знания методов и принципов управления бизнес-процессами	Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности	Навыками анализа эффективности управления бизнес-процессами	Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности
---	---	---	---

Современные проблемы управления персоналом      Существующие проблемы в управлении персоналом организации и пути их разрешения  
Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности  
Использовать знания в области проблем в управлении персоналом организации и навыки по их разрешению  
Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности  
Навыками в разрешении проблем управления персоналом  
Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности

Дисциплина «Анализ процессов в системе управления персоналом в пищевой промышленности» является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; основные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.

**Уметь:** проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.

**Владеть:** навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; приемами создания программ направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария.

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

**Модуль 1. Теоретико-методические основы анализа процессов системы управления персоналом предприятий пищевой промышленности**

Тема 1. Система управления персоналом предприятий пищевой промышленности как объект анализа

Тема 2. Классификация методов анализа процессов в системе управления персоналом и их особенности на предприятиях пищевой промышленности

### **Модуль 2. Показатели в системе управления персоналом предприятий пищевой промышленности**

Тема 1. Особенности диагностики системы управления персоналом

Тема 2. Ключевые показатели эффективности процессов управления персоналом на предприятиях пищевой промышленности

### **Модуль 3. Основные формы анализа процессов в системе управления персоналом предприятий пищевой промышленности**

Тема 1. Социологические исследования процессов в системе управления персоналом

Тема 2. Экспертные оценки и статистические методы в исследовании процессов системы управления персоналом

### **Модуль 4. Планирование и организация проведения анализа системы управления персоналом предприятий пищевой промышленности**

Тема 1. Планирование мероприятий, связанных с проведением анализа системы управления персоналом предприятий пищевой промышленности

Тема 2. Процедуры проведения анализа процессов в системе управления персоналом

### **Модуль 5. Решение проблем процессов управления персоналом предприятий пищевой промышленности**

Тема 1. Ключевые методы оптимизации процессов управления персоналом предприятий пищевой промышленности

Тема 2. Основные проблемы в организации процессов управления персоналом предприятий пищевой промышленности

## **Б1.В.04 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**1. Цель изучения дисциплины** заключается в использовании общепринятой системы понятий и терминологии, изучения теории и методологии формирования кадровой политики социально-экономических систем на микроэкономических уровнях, выявлении особенности и направления кадровой политики в области человеческих ресурсов, хозяйствующих субъектов.

### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Рассмотрение сущности, места и роли кадровой политики в политике организации;

2. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и проводимой ею политики в области социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Учебная дисциплина «Теория и практика кадровой политики предприятия пищевой промышленности» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур

**Уметь:** создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** приемами создания программ направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Понятие и типы кадровой политики организации предприятия пищевой промышленности предприятия пищевой промышленности**

Темы:

1. Толкование термина «кадровая политика» предприятия пищевой промышленности.
2. Характеристика типов кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная (рациональная и авантюристическая), открытая и закрытая предприятия пищевой промышленности.

#### **Модуль 2. Этапы построения кадровой политики предприятия пищевой промышленности предприятия пищевой промышленности**

Темы:

1. Характеристика согласования аспектов в ходе формирования кадровой политики. предприятия пищевой промышленности Этапы проектирования кадровой политики организации: нормирование, программирование, мониторинг персонала предприятия пищевой промышленности.

#### **Модуль 3. Субъекты и объекты кадровой политики предприятия пищевой промышленности предприятия пищевой промышленности**

Темы:

1. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики предприятия пищевой промышленности.
2. Кадровая структура организации предприятия пищевой промышленности.
3. Персонал организации как объект управления предприятия пищевой промышленности.
4. Место и роль персонала в системе управления персоналом организации предприятия пищевой промышленности.
5. Основные задачи кадровых служб предприятия пищевой промышленности.



## **Б1.В.05 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

### **2. Цель и задачи дисциплины**

*Цель изучения дисциплины* – заключается в формировании у магистрантов знаний и исследовательских навыков в области управления персоналом, связанных с пониманием законов и системой управление персоналом на предприятии.

В курсе «Современные проблемы управления персоналом» раскрывается сущность работы кадрового менеджера, основы и сущность менеджмента, теория и практика современного механизма воздействия на производственно-хозяйственную деятельность предприятия, формируется понимание места управления персоналом в структуре общего менеджмента организации. Кроме того, раскрываются цели и методы управления персоналом, приводится характеристика взаимосвязанных видов деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятия.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование необходимых знаний об управлении персоналом как науке и специфике работы менеджера по управлению персоналом;
- введению магистрантов в круг проблем, определяющих управленческую деятельность вообще и в рамках выбранной специальности, в частности;
- формирование четких и осознанных знаний о сущности управление персоналом;
- о специфике различных моделей управление персоналом;
- о принципах и методологии управление персоналом;
- развитие профессиональных и научных интересов.
- ознакомить магистрантов с основами инновационной методологии деятельности по управлению персоналом, продемонстрировать данный подход на примерах и таким образом заложить мировоззрение, необходимое для изучения и освоения соответствующим образом специальных дисциплин.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» реализуется в вариативной части вариативных дисциплин модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Социальная политика государства и управления социальным развитием организации	Особенностей современной политики государства и управления социальным развитием организации	Использовать знания о современной политике государства и управления социальным развитием организации	Навыками оценки динамики современной политике государства и управления социальным развитием организации

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные виды психологических услуг, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Уметь:** выявлять потребности в основных видах психологических услуг, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Основные проблемы теории и практики управления персоналом**

Темы:

1. Актуализация проблемы управление персоналом.
2. Проблемы целеполагания управления персоналом.
3. Основные тенденции развития в управлении персоналом.
4. Основные организационные аспекты управления человеческими ресурсами.

#### **Модуль 2. Проблемы развития кадрового менеджмента**

Темы:

1. Становление и развитие кадрового менеджмента: научные школы, подходы и концепции в процессе развития кадрового менеджмента.

2. Новые направления и проблемы кадрового менеджмента. Характеристика причинно-следственных связей факторов предопределяющих успешное развитие кадрового менеджмента на предприятии.
3. Углубление и расширение системы управленческого образования. Направление и динамика изменений профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Особенности деятельности специалиста по управлению персоналом

## **Б1.В.06 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель** дисциплины - сформировать комплекс знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений, овладеть инновационными технологиями и формами разработки и практической реализации кадровых решений.

**Задачи** дисциплины:

- ознакомить с основными терминами и категориями теории принятия управленческих решений в рамках кадровых решений;
- изучить механизм принятия управленческих решений, факторов и методов формирования нового управленческого кадрового решения;
- получить навыки оценки эффективности кадровых управленческих решений;
- изучить классификацию кадровых решений, задач совершенствования управления персоналом организации и условия необходимости рационализации и совершенствования процессов и объектов в организации;
- обеспечить формирование у студентов системы теоретических знаний в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений (в том числе в кризисных ситуациях);
- получить представление о современных методах разработки, обоснования и принятия кадровых решений и выработать навыки анализа эффективности разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина **«Инновационные технологии разработки обоснования и принятия кадровых решений в пищевой промышленности»** реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов изучения процессов в системе управления персоналом	Применять методы оценки процессов управления персоналом	Навыками системного анализа, проведения различных методов исследования
Основы теории управления	Принципов и методов управления, законов и свойств развития организации	Использовать знания различных школ управления в области принятия решений	Методами оценки социально-экономической эффективности управления

Дисциплина **«Инновационные технологии разработки обоснования и принятия кадровых решений в пищевой промышленности»** является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом», «Антикризисное управление персоналом» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; организационно-управленческие аспекты деятельности современной организации при решении стратегических и тактических задач.

**Уметь:** проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; исследовать организационно-управленческие аспекты деятельности всех производственных структур организации при решении ее стратегических задач.

**Владеть:** навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; навыками использования организационно-управленческих аспектов деятельности производственных структур организации при решении стратегических задач.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Кадровые решения в пищевой промышленности**

Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих решений в пищевой промышленности.

Тема 2. Современные теории принятия кадровых решений в пищевой промышленности.

Тема 3. Этапы подготовки кадрового решения. Стили принятия кадровой проблемы в пищевой промышленности

#### **Модуль 2. Эффективность управленческих решений в пищевой промышленности**

Тема 1. Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений в пищевой промышленности .

Тема 2. Модели и методы принятия кадровых решений в пищевой промышленности.

Тема 3. Инновационные направления в разработке и принятии кадровых решений в пищевой промышленности .

## **Б1.В.ДВ.01.01 ФУНКЦИОНАЛЬНО - СТОИМОСНОЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

### **1. Цели и задачи дисциплины (модуля):**

**2. Цель изучения дисциплины** -получение теоретических и прикладных профессиональных знаний и умений в области функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом в условиях рыночной экономики с учетом передового отечественного и зарубежного опыта, а также приобретение навыков самостоятельного инициативного и творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.

### **Задачи изучения дисциплины:**

-ознакомление студентов с основными видами, способами и приемами функционально-

стоимостного анализа, современными технологиями управления персоналом;  
 -формирование у студентов навыков функционально – стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом;  
 -формирование у студентов навыков использования результатов функционально стоимостного анализа для разработки управленческих решений в области совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально – экономической эффективности

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Учебная дисциплина «Функционально - стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов в системе управления персоналом	Использовать знания методов и принципов в системе управления персоналом	Навыками управления в системе управления персоналом

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Оценка результативности персонала», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Уметь:** проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Сущность функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом**

Темы:

1. Сущность функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом.
2. Предмет курса.
3. Практическое значение в подготовке менеджеров.
4. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа.
5. Опыт и перспективы использования ФСА в управлении персоналом.
6. Истоки ФСА.
7. Перспективы усовершенствования методики и организации ФСА.

#### **Модуль 2. Этапы и содержание функционально-стоимостного анализа управления персоналом**

Темы:

1. Подготовительный и информационный этапы ФСУ управления персоналом: выбор объекта анализа, конкретизация задач проведения ФСУ.
2. Аналитический этап: формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция.
3. Оценка степени значимости функций и требования по их реализации.
4. Критерии оценки эффективности технологии управления персоналом

#### **Модуль 3. Построение функционально-стоимостной и структурно-стоимостной моделей объекта анализа.**

Темы:

1. Функциональный потенциал и степень его использования.
2. Правила формулирования и выявления функций.
3. Исследование вариантов реализации функций.

4. Организация проведения стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом.
5. Современные технологии управления персоналом.
6. Особенности эффективной реализации их в своей профессиональной деятельности.
7. Оценка эффективности работы с персоналом.

## **Б1.В.ДВ.01.02 ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Цель курса «Организация и методы исследований в системе управления персоналом» – формирование целостного представления об исследовательской деятельности, оказание методической поддержки учащимся при проведении исследований и подготовке выступлений (презентаций).

### **Задачи:**

1. познакомить обучающихся с теорией вопроса о ведении исследовательской деятельности;
2. научить определять основные элементы научной работы;
3. развивать умения и навыки исследовательского труда;
4. сформировать навыки публичных выступлений;
5. способствовать углублению и закреплению студентами имеющихся теоретических знаний изучаемых дисциплин и отраслей науки;
6. развить практические умения в проведении научных исследований, анализе полученных результатов и выработке рекомендаций по совершенствованию того или иного вида деятельности;
7. совершенствовать методические навыки в самостоятельной работе с источниками информации и соответствующими программно-техническими средствами.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Организация и методы исследований в системе управления персоналом» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры) заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Анализ процессов в	Методов научного	Использовать знания методов и принципов	Навыками исследования



системе управления персоналом	анализа, способов моделирования и анализа процессов управления	управления человеческими ресурсами	процессов в системе управления персоналом
Управление персоналом	Основных проблем теории управления персоналом	Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Навыками использования психологических аспектов организационно-правовых основ деятельности производственных структур различного профиля по решению управленческих задач

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины «Современные научные парадигмы в области управления персоналом».

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; организационно-управленческие аспекты деятельности современной организации при решении стратегических и тактических задач.

**Уметь:** проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; исследовать организационно-управленческие аспекты деятельности всех производственных структур организации при решении ее стратегических задач.

**Владеть:** навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; навыками использования организационно-управленческих аспектов деятельности производственных структур организации при решении стратегических задач.

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

## **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

### **Модуль 1. Гносеологические основы научных исследований.**

#### **Методология исследования.**

Темы:

1. Общее представление о научном исследовании как процессе.
2. Понятие исследовательской проблемы и этапы моделирования исследовательской задачи.
3. Обеспечение соответствия темы исследования его цели, задачам и средствам их решения.
4. Системно-синергетический подход к решению исследовательских задач.

#### **Модуль 2. Закономерности развития научного знания. Принципы научного познания.**

Темы:

1. Обусловленность научного поиска потребностями практики управления.
2. Принципы в научных исследованиях проблем управления.
3. Классификация и формы организации исследования.
4. Выбор и релевантность методов исследования (их соответствие содержанию решаемых задач).

## **Б1.В.ДВ.02.01 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Цель изучения дисциплины - сформировать системные знания и компетенции в области задач, направлениях и методах диагностики стратегического ресурса организации - персонала. Основное внимание при изучении данного курса уделяется содержательному анализу социально-трудовых показателей с целью принятия обоснованных эффективных управленческих решений

#### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Научиться самостоятельно, разрабатывать философию и концепцию кадровой политики, и стратегию управления персоналом,
2. Овладение моделированием процесса консалтинга и аудита персонала,
3. Овладение методикой разработки стратегии обучения и повышения квалификации и профессиональной переподготовки, стажировки, управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением.

#### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «*Кадровый консалтинг и аудит*» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом	Методов и принципов функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом	Использовать знания методов и принципов функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом	Функционально-стоимостным анализом системы и технологии управления персоналом

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Бизнес-коучинг в процессе решения производственных задач», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур

**Уметь:** создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** приемами создания программ направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

**Модуль 1. Сущность, содержание и оценка эффективности кадрового консалтинга**

Темы:

7. Сущность кадрового консалтинга.
8. Функции кадрового консалтинга.
9. Техники кадрового консалтинга.
10. Классификация и принципы кадрового консалтинга.
11. Этапы консалтингового проекта.
12. Методы кадрового консалтинга.
13. Оценка эффективности HR консалтинга.

## **Модуль 2. Цели, задачи, основные понятия кадрового аудита**

Темы:

4. Предмет и задачи аудита
5. Правовые основы аудита
6. Аудиторские стандарты
7. Принципы проведения аудита и правила поведения аудитора
8. Понятие кадрового аудита
9. Закон об аудите
10. Этапы проведения кадрового аудита профессиональной деятельности.
11. Оценка эффективности работы с персоналом.

## **Б1.В.ДВ.02.02 БИЗНЕС-КОУЧИНГ В ПРОЦЕССЕ РЕШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАЧ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Дисциплина имеет своей целью дать магистрантам представление о том, что такое бизнес-коучинг, показать место и особенности данного метода в комплексе средств развития управленческой деятельности и решения производственных задач, сформировать базовые навыки развития управленческих компетенций методом коучинга.

### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Подготовка магистрантов к выбору инноваций в области бизнес-коучинга.
2. Подготовка магистрантов к организационно-управленческой деятельности при реализации инновационных бизнес-проектов, разработки стратегий и тактик и принятии решений в области бизнес-коучинга.
3. Подготовка учащихся к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Бизнес-коучинг в процессе решения производственных задач» реализуется в базовой части вариативных дисциплин модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Технологии и техники психологического консультирования	Принципов и методов, используемых в бизнес консалтинге	Использовать знания о методах и принципах бизнес-консалтинга	Навыками применения методов бизнес консалтинга для совершенствования управленческой деятельности

Дисциплина **«Бизнес-коучинг в процессе решения производственных задач»** является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Технологии развития творческих способностей и креативности», «Технологии управления развитием персонала» и т.д.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии; организационно-управленческие аспекты деятельности современной организации при решении стратегических и тактических задач.

**Уметь:** использовать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии; исследовать организационно-управленческие аспекты деятельности всех производственных структур организации при решении ее стратегических задач.

**Владеть:** навыками применения программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии; навыками использования организационно-управленческих аспектов деятельности производственных структур организации при решении стратегических задач.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Коучинг и бизнес-консультирование**

Тема 1. Сущность бизнес-коучинга и консультирования в производстве

Тема 2. Задачи бизнес-коучинга в управлении персоналом

#### **Модуль 2. Организация и проведение бизнес-коучинга на предприятии**

Тема 1. Этапы и методы бизнес-коучинга

Тема 2. Оценка эффективности бизнес-коучинга

## **Б1.В.ДВ.03.01 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Целью дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является выработка у магистрантов соответствующих компетенций, а также ознакомление слушателей с возможностями организации (возможности реализуемых через навыки, полученные путем обучения и приобретения опыта, на гибкости организации, достигаемой за счет повышенной адаптивности и мотивированности сотрудников, а также на конкурентных преимуществах, сохраняемых благодаря лояльности персонала).

Задачи освоения дисциплины выработать у слушателей понимание, умение и навыки по следующим направлениям:

1. Понимание предназначения и содержания стратегического управления человеческими ресурсами;
2. Понимание различных стратегий управления человеческими ресурсами в организации;
3. Понимание основных этапов процесса разработки стратегий управления человеческими ресурсами;
4. Знание особенностей управления человеческими ресурсами в экономике знаний;
5. Понимание роли управления человеческими ресурсами и инноваций в формировании устойчивого конкурентного преимущества;
6. Умение выделять ключевые процессы управления человеческими ресурсами и потоки знаний в организации;
7. Умение планировать процессы управления человеческими ресурсами с учетом реальных возможностей и ограничений.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Стратегическое управление бизнес-процессами	Основных принципов и методов управления бизнес-процессами	Использовать в аналитической деятельности знания методов и принципов управления бизнес-процессами	Навыками анализа эффективности управления бизнес-процессами
Современные проблемы управления персоналом	Существующие проблемы в управлении персоналом организации и пути их разрешения	Использовать знания в области проблем в управлении персоналом организации и навыки по их разрешению	Навыками в разрешении проблем управления персоналом организации

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» является базой для последующего освоения программного материала дисциплин: «Социальное управление», «Технологии управления развитием персонала» и т.д.

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; организационно-управленческие аспекты деятельности современной организации при решении стратегических и тактических задач.

**Уметь:** проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; исследовать организационно-управленческие аспекты деятельности всех производственных структур организации при решении ее стратегических задач.

**Владеть:** навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; навыками использования организационно-управленческих аспектов деятельности производственных структур организации при решении стратегических задач.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Теоретико-методические основы стратегии управления человеческими ресурсами**

Тема 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Подходы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.

Тема 3. Виды стратегий управления человеческими ресурсами.

#### **Модуль 2. Реализация стратегии управления человеческими ресурсами**

Тема 1. Формулирование и осуществление стратегий развития человеческих ресурсов.

Тема 2. Стратегическое развитие персонала (адаптация, расстановка и обучение).

Тема 3. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами в организации

## **Б1.В.ДВ.03.02 ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Цель изучения дисциплины - дать представление, сформировать и развить у студентов систему компетенций, необходимых для объективной оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, адекватного выбора альтернативных вариантов проектов и способности строить работу по совершенствованию системы управления с научно обоснованных позиций

### **Задачи изучения дисциплины:**

- изучить классификацию задач совершенствования управления персоналом организации и условия необходимости рационализации и совершенствования процессов и объектов в организации;

- уяснить основные категории, определения и понятия системной оценки управления;

- получить представление о эффективности и ее экономическому и социальному аспектах;

- научить студентов формировать показатели экономической и социальной эффективности для оценки совершенствования управления;

- получить представление о современных методах оценки совершенствования управления персоналом;

- овладеть современной методикой оценки совершенствования управления персоналом;



- выработать навыки анализа эффективности существующей системы управления персоналом, разработки и обоснования предложений по ее совершенствованию;

- содействовать развитию навыков постановки целей организации, формирования способов их достижения;

- способствовать профессиональному самообразованию и личностному развитию бакалавра.

- обеспечить формирование у студентов системы теоретических знаний в области разработки и экономического обоснования проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом (в том числе в кризисных ситуациях); внедрения и оценки социально-экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.

- формировать у студентов понимание значимости знаний и умений по дисциплине в его будущей профессиональной деятельности;

- стимулировать студентов к самостоятельной деятельности по освоению дисциплины и формированию необходимых компетенций.

- освоить требования, предъявляемые к современной оценке экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Учебная дисциплина «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» реализуется в вариативной части профессионального модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Управление использованием труда», а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур

**Уметь:** применять основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** основными приемами диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

**Модуль 1. Методологические основы оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, с использованием активных методов обучения**

Темы:

1. Система и процессы управления персоналом организации и задачи их совершенствования;
2. Понятия «эффективность», «оценка», их сущность и содержание. Система оценки персонала в компании;
3. Понятие проект, этапы его построения. Экономическая и социальная оценка всего проекта;
4. Виды проектов совершенствования управления персоналом.

**Модуль 2. Расчет эффективности совершенствования управления персоналом, с использованием активных методов обучения**

Темы:

1. Методы оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом;

2. Типовая системная оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом современной организации;
3. Структура и расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом;
4. Направления и способы развития методики оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом современной организации.

## **Б1.В.ДВ.04.01 ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

*Цель изучения дисциплины* – дать представление магистрантам об определении места и роли деловой оценки в повышении эффективности деятельности персонала; овладение основами знаний в области изучения труда и оценки деятельности персонала; систематизация знаний об оценке персонала, знакомство с теорией и методологией деловой оценки; знакомство с новыми подходами к организации и проведению деловой оценки, а также психологическими особенностями проведения оценки персонала.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основными целями, задачами проведения оценки персонала в различных организациях;
- обеспечение полного представления об объективных и субъективных сложностях подготовки и проведения процедур оценки работников организации;
- приобретение знаний об основных формах и методах групповой и индивидуальной оценки.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Учебная дисциплина «Оценка результативности персонала» реализуется в базовой части вариативных дисциплин модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Анализ процессов в системе управления персоналом	Методов и принципов управления человеческими ресурсами	Использовать знания методов и принципов управления человеческими ресурсами	Навыками управления человеческими ресурсами: мотивации, организации, делегирования, обучения.

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур

**Уметь:** применять основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** основными приемами диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

#### **Модуль 1. Методико-теоретические основы оценки результативности персонала**

Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации

Тема 2. Современные тенденции оценки деятельности персонала

Тема 3. Группы критериев оценки деятельности персонала

Тема 4. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала

## **Модуль 2. Процесс и методы оценки результативности персонала**

Тема 1. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала

Тема 2. Требования, предъявляемые к разработанным критериям

Тема 3. Методы оценки деятельности персонала

Тема 4. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы управления персоналом

## **Б1.В.ДВ.04.02 СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ПАРАДИГМЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** *Цель изучения дисциплины – дать представление магистрантам об основных научных парадигмах в области управления персоналом.*

### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Раскрыть основные аспекты актуализации проблемы управления персоналом.
2. Рассмотреть соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал».
3. Дать характеристику видов деятельности и роли по управлению персоналом.
4. Современные персонал - технологии: ретроспектива и перспектива развития
5. Раскрыть основные тенденции в управлении персоналом.
6. Раскрыть политические и организационные аспекты управления человеческими ресурсами.
7. Профессиональная этика в сфере управления персоналом.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Современные научные парадигмы в области управления персоналом» реализуется в вариативной части вариативных дисциплин модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Современные проблемы управления персоналом	Особенностей современных проблем управления персоналом	Использовать знания о современных проблемах управления персоналом	Навыками использования методов анализа эффективности современных проблем управления персоналом

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, основные управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур

**Уметь:** создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, решать управленческие задачи в условиях реально действующих производственных структур.

**Владеть:** приемами создания программ направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария, способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

**Модуль 1. Концептуальные основы теории и практики управление персоналом**

Темы:

1. Актуализация проблемы управление персоналом.
2. Управление персоналом как учебная дисциплина.
3. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и "человеческий капитал».
4. Цели и задачи управления персоналом.
5. Виды деятельности и роли по управления персоналом.
6. Функции управления персоналом.
7. Профессиональная этика в сфере управления персоналом.
8. Тенденции в управлении персоналом.
9. Политические и организационные аспекты управления человеческими ресурсами.

## **Модуль 2.Современные персонал – технологии**

Темы:

4. Современные персонал - технологии: ретроспектива и перспектива развития.
5. Технологическая цепочка процесса управления персоналом.
6. Маркетинг персонала.
7. Кадровая политика предприятия и стратегическое управление персоналом.
8. Научная организация труда: цели, задачи, принципы. Планирование персонала.
9. Мотивация и стимулирование персонала в сфере кадрового менеджмента.

## **Б1.В.ДВ.05.01 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** Цель дисциплины «Технологии управления развитием персонала» – формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по управлению развитием персонала, формирование интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.

Задачи дисциплины:

1. вооружение обучающихся конкретными знаниями для применения технологий управления развитием персонала;
2. формирование у магистрантов профессиональных навыков в области самостоятельной научной и исследовательской работы, количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений в области развития персонала;
3. освоение возможностей и особенностей управления развитием персонала.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Учебная дисциплина «Технологии управления развитием персонала» реализуется в вариативной части дисциплин по выбору основной профессиональной образовательной программы «Психология» и логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Технологии развития творческих способностей и креативности	Методов обучения и развития персонала, в том числе методов оценки потенциала профессионального и личностного роста	Применять на практике знания методов оценки потенциала профессионального и личностного роста персонала	Навыками использования технологий развития персонала в практической деятельности
Теория и практика кадровой политики организации	Направлений и форм развития персонала в современной организации на основе кадровой политики	Использовать в практической деятельности знания форм развития персонала	Навыками развития персонала на основе анализа кадровой политики организации

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии.

**Уметь:** проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; использовать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии.



**Владеть:** навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам; навыками применения программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

Компетенции не указываем

#### **Модуль 1. Управление обучением персонала**

Тема 1. Профессиональное развитие и самоопределение человека.

Тема 2. Инновационные методы обучения персонала.

Тема 3. Оценка эффективности процесса обучения персонала.

## **Б1.В.ДВ.05.02 «АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** *Целями* освоения дисциплины является изучение студентами основных концепций антикризисного управления персоналом и приобретении умений и практических навыков выявления и анализа симптомов потенциального кризиса в системе управления персоналом и выбора и реализации антикризисных стратегий предотвращения кризиса, а так же подготовка мероприятий, направленных на минимизацию угрозы для организации.

Основные задачи курса:

- сформировать общее восприятие концепций антикризисного управления персоналом;
- освоить приемы анализа причин и закономерностей кризисов внутри организации;
- изучить методы выявления, предупреждения и преодоления кризисных явлений в организации;
- овладеть навыками по разработке стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Антикризисное управление персоналом в пищевой промышленности» реализуется в вариативной части вариативных дисциплин модуля основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Стратегическое управление человеческими ресурсами	Особенностей современного стратегического управления человеческими ресурсами	Использовать знания о современных подходах к стратегическому управлению человеческими ресурсами	Навыками оценки современных подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Оценка результативности персонала».

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии, основные программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.

**Уметь:** применять основные приемы диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.

**Владеть:** основными приемами диагностики, экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, приемами создания программ направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария.

### 5. Содержание дисциплины (модуля)

## 5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)

### **Модуль 1. Кризис и его роль в социально-экономических процессах. Превентивные механизмы нейтрализации начинающегося кризиса. Особенности применения в пищевой промышленности**

Понятие кризиса в социально-экономическом развитии. Причины возникновения кризисов. Классификация кризисов. Теоретические и методологические основы изучения кризисных явлений. Этапы, методы и информационная база диагностики кризиса. Модель кризисного поля И.А. Бланка. Модель системы показателей У. Бивера. Модель бальных оценок Н.А. Никифоровой. Модель направленности динамики индикаторов безопасности О.В. Вишневецкой. Модель рейтингового числа Р.С. Сайфуллина и Г.Г. Кадыкова. Метод «credit-men» Ж. Де Паляна. Превентивные механизмы прогнозирования вероятности банкротства предприятия (организации). Модель интегральной оценки Э.И. Альтмана. Модель прогноза риска банкротства Г.В. Давыдовой и А.Ю. Беликова (модель Иркутской государственной экономической академии). Модель оценки угрозы банкротства М.А. Федотовой. Модель комплексного коэффициента банкротства О.П. Зайцевой. Модель Р. Лиса. Модель Спрингейта. Модель Р. Таффлера и Г. Тишоу. Модель Дж. Фулмера

### **Модуль 2. Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные стратегии в пищевой промышленности**

Антикризисные организационные меры в пищевой промышленности. Антикризисные механизмы финансовой стабилизации. Роль стратегии в антикризисном управлении. Виды антикризисных кадровых стратегий. Порядок и содержание этапов разработки антикризисной кадровой стратегии в пищевой промышленности. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса. Организация реализации выбранной стратегии в пищевой промышленности. Направления антикризисной стратегии «Кадры и управление». Оценка эффективности стратегических и тактических решений антикризисного управления в пищевой промышленности

### **ФТД.В.01 ПСИХОЛОГИЯ КРИЗИСНЫХ СОСТОЯНИЙ**

**Цели и задачи дисциплины (модуля):** *Цель* изучения дисциплины «**Психология кризисных состояний**» – подготовка магистра к профессиональной деятельности в области психологии, формирование у магистрантов соответствующих общекультурных и профессиональных компетенций, обеспечивающих готовность выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, формирование знаний о законах, закономерностях и принципах создания, функционирования и развития психических процессов личности, ознакомление с основными отраслями научной психологии в области экстремальных ситуаций и состояний, видами и сферами работы психологов-практиков в экстремальных и чрезвычайных ситуациях, раскрытие основных проблем, связанных с оценкой, предвидением и оптимизацией психических состояний и поведения человека в трудной и экстремальной ситуации.

### **Задачи** изучения дисциплины:

1. формирование научных представлений о предмете и объекте экстремальных и критических ситуаций;
2. построение типологии экстремальных и критических ситуаций;
3. определение взаимосвязи экстремальной психологии с другими ветвями психологии;
4. различение субъективных и объективных факторов опасности;
5. обоснование необходимости организации системы активной профилактики экстремальных и критических ситуаций;
6. информирование о способах оказания психологической помощи жертвам экстремальных ситуаций;
7. освоение методов психологической экспертизы происшествий и инцидентов в социотехнической системе, позволяющих выявить роль человеческого фактора.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Дисциплина «**Психология кризисных состояний**» реализуется в **вариативной части** основной образовательной программы «Психология бизнеса и управления» по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» заочной формы обучения.

Процесс изучения рассчитан на использование современной литературы как отечественной, так и зарубежной.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися студентами в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	Владение
Психология управления человеческими ресурсами	Знать специфику поведения человека в организации	Уметь анализировать психологические аспекты современных персонал-технологий	Владеть навыками современной практической психологии
Психология формирования команды	Знать научно-обоснованное представление о команде, как фундаментальном понятии современной организационной психологии, и о социально-психологической	Уметь самостоятельно разрабатывать и реализовывать развернутые программы социально-психологического обеспечения, создавать	Владеть практическими методами отбора кандидатов в управленческую команду в логике обеспечения кадрового

	сущности его феноменологического содержания в организационном контексте	управленческие команды с учетом специфики конкретных организаций	потенциала, интеграции функций оперативного управления, и перспективного развития организации
--	---	--	---

Изучение учебной дисциплины является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины: «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Бизнес-коучинг в процессе решения производственных задач», «Технологии управления развитием персонала».

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** методы анализа и синтеза научной информации; психологические свойства и состояния, психические процессы, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

**Уметь:** абстрактно мыслить; анализировать и обобщать полученную в ходе исследования информацию; проводить экспертизу и диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности к различным группам.

**Владеть:** способностью к абстрактному мышлению, анализу и синтезу принципов организации профессиональной деятельности психолога; навыками применения знаний в области коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возраста, развития и принадлежности.

### **5. Содержание дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

##### **Модуль 1. Психология кризисных состояний.**

Темы:

5. Психология трудных жизненных и экстремальных ситуаций.
6. Научно-теоретические основы учений и кризисе и о стрессе.

Структура стресса и стрессоры.

7. Посттравматическое стрессовое расстройство: теоретические и эмпирические модели.

8. Технологии психодиагностики психических и стрессовых состояний.

9. Диагностика психических состояний.

10. Диагностика стрессовых состояний.
11. Особенности диагностики ПТСР.
12. Психологическое сопровождение кризисных состояний.

## **ФТД.В.02 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля):** *Целью* освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является формирование у магистрантов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала, принципов построения системы компенсации.

**Задачи** освоения дисциплины:

- ознакомление с методами оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,
- изучение методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации;
- понимание принципов формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения;
- исследование методов нематериального стимулирования персонала и форм психологической мотивации персонала.

### **2. Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Психология» и должна быть логически увязана с основными дисциплинами профиля по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры), заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися в ходе освоения программного материала учебных дисциплин:

Наименование дисциплины	Необходимый для изучения учебной дисциплины объем		
	знаний	умений	владение
Психология управления человеческими ресурсами	Социально-психологических методов управления индивидуумами и группами людей в процессе	Использовать знания подходов к нематериальному стимулированию персонала и методов	Навыками использования различных средств и методов нематериального стимулирования и знаний

	<p>трудовой деятельности, а также форм нематериального стимулирования труда</p>	<p>психологического управления человеческими ресурсами</p>	<p>психологически аспектов мотивации</p>
--	---	--	--

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** методы поиска и анализа научной информации; правила постановки целей исследования и технологий ее достижения; основные виды психологических услуг и правила организации работы психологической службы в сфере профессиональной деятельности.

**Уметь:** самостоятельно выбирать цель исследования, формулировать задачи и предлагать наиболее оптимальные методы и технологии их достижения; выявлять потребности персонала организации в основных видах психологических услуг для обеспечения ее деятельности.

**Владеть:** навыками критического анализа и применения различных научных методов при проведении исследования; навыками проведения исследований для выявления потребностей персонала в основных видах психологических услуг, а также правилами организации работы психологической службы.

## **5. Содержание дисциплины (модуля)**

### **5.1. Содержание разделов и тем дисциплины (модуля)**

Тема 1. Система трудовой мотивации и стимулирования: сущность, структура, методы

Тема 2. Виды материального стимулирования и мотивационное значение системы вознаграждений

Тема 3. Мотивационное значение организации труда, развития и оценки персонала

Тема 4. Оценка эффективности и конкурентоспособности системы мотивации и стимулирования труда