

Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»  
Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.ДВ.01.01 «СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ»**

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль программы «Психология профессионального развития»

Автор(ы): канд. пед. наук, доцент, Д.П. Заводчиков  
заведующий кафедрой  
ст. преп. А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Современные персонал-технологии»: развитие у студентов личностных качеств и формирование профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО в сфере управления персоналом организации.

Задачи:

- ознакомить студентов с системой оптимизации управления персоналом, формами и методами измерения и оценки работы персонала;
- познакомить с психологическими особенностями удовлетворенности работой и организационной приверженностью сотрудников, особенностями работы с различными категориями людей;
- сформировать навыки использования различных методов, приемов определения уровня удовлетворенности трудом у сотрудников;
- сформировать навыки использования различных методов, приемов реорганизации организации;
- сформировать навыки использования стратегии превентивного профилактирования и преодоления сопротивления, которые позволят подготовить сотрудников организаций к планируемым преобразованиям;
- познакомить студентов с основными современными тенденциями развития системы обучения персонала;
- познакомить студентов с системой управления карьерой и условиями развития карьеры.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Современные персонал-технологии» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Профессиональная психодиагностика.
2. Психология профессионализма.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Научно-исследовательская работа.
2. Психология карьеры.
3. Преддипломная практика.



### 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-2 Способен управлять карьерой и профессиональным становлением персонала организации;
- УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Сущностные характеристики и методологические основы понятий «управление персоналом», «карьера», «профессиональное развитие», «организация» и др.;

32. Теоретические основы современных тенденций развития системы обучения персонала;

33. Особенности и механизмы формирования удовлетворенности трудом у сотрудников;

34. Теоретические основы формирования лояльности сотрудников;

35. Психологические механизмы системы оптимизации в сфере управления персоналом;

36. Психологические основы функционирования системы управления карьерой и условиями развития карьеры;

37. Основную психологическую проблематику практики управления персоналом организации;

38. Основные методы психологического исследования, применяемые в сфере управления персоналом.

Уметь:

У1. Анализировать организационную приверженность сотрудников;

У2. Анализировать особенности работы с различными категориями сотрудников;

У3. Проектировать профессиональные перспективы, развитие карьеры сотрудников организации;

У4. Составлять личные профессиональные планы;

У5. Формулировать проблему, ставить цель и задачи, выдвигать и проверять гипотезы исследования в сфере решения задач, возникающих в управлении персоналом организации;

У6. Проектировать программу исследования проблем, возникающих в процессе управления персоналом организации.

Владеть:

В1. Методами оценки персонала;

В2. Методами, приемами определения уровня удовлетворенности трудом у сотрудников;



- В3. Методами проектирования траектории профессионального развития;
- В4. Технологиями проведения профконсультационной беседы;
- В5. Навыками использования стратегии превентивного профилактирования и преодоления сопротивления, которые позволят подготовить сотрудников организаций к планируемым преобразованиям;
- В6. Навыками использования различных методов, приемов реорганизации организации;
- В7. Навыками проектирования психологического исследования проблем в сфере управления персоналом;
- В8. Приемами диагностики индивидов и групп с целью оптимальной организации процесса управления персоналом.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – 3, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	3 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	28
Лекции	14
Практические занятия	14
Самостоятельная работа студента	80
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	3 сем.

*\*Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*



## 4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Современные тенденции кадровой политики организации	3	16	2	2	-	12
2. Методы оценки персонала	3	16	2	2	-	12
3. Оценка эффективности управления персоналом	3	16	2	2	-	12
4. Удовлетворенность работой	3	14	2	2	-	10
5. Организационная приверженность	3	14	2	2	-	10
6. Реорганизация организации	3	16	2	2	-	12
7. Стратегии развития персонала	3	16	2	2	-	12

*\*Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

## 4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

### Раздел 1. Современные тенденции кадровой политики организации

Понятие и принципы кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации. Система кадрового резерва и методы организационного обучения. Виды резерва, факторы при формировании системы качеств руководителя в резервируемой должности. Ротация труда. Ученичество. Производственное обучение. Лекции. Конференция. Видеоизображение. Компьютеризированное обучение. Моделирование. Ролевая игра. Место системы обучения персонала в кадровой политике организации и основные современные тенденции ее развития. Преимущества и недостатки двух подходов к обучению персонала: развитие собственного персонала, прием и увольнение. Формирование политики в области корпоративного обучения. Кадровая политика в сфере обучения персонала в зависимости от размеров организации. Тенденции в корпоративном обучении. Принцип «единства сред».

### Раздел 2. Методы оценки персонала

Исторические аспекты изучения оценки персонала в организации. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Валидность оценочного метода. Цели, функции и принципы оценки персонала. Классификация систем оценки персонала. Технология оценки персонала: определение цели оценки и оценочных критериев, выбор оценочных методов, организация процедур оценки. Общие



проблемы оценки персонала в современных компаниях. Сопротивление оценке персонала среди сотрудников. Традиционные и современные методы оценки персонала. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей. Оценка потенциала сотрудников на зачисление в кадровый резерв. Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Методы деловой оценки персонала: тестирование, анкетирование, деловые игры, кейсы. Технологии: экспертный опрос, технология оценки «360 градусов», ассесмент-центр, аудит персонала, basket-метод, портфолио. Понятие «человеческий капитал». Основные подходы и методы оценки величины человеческого капитала компании. Оценка стоимости человеческого капитала на основе реальных испытаний в среде бизнеса. Системы деловых учений по менеджменту, экономике и маркетингу. Метод конкурентной перспективной оценки стоимости человеческого капитала. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Метод расчета прямых затрат на персонал.

### **Раздел 3. Оценка эффективности управления персоналом**

Критерии оценки эффективности управления персоналом. Оценка работы служащих по управлению персоналом. Классификация методов оценки.

### **Раздел 4. Удовлетворенность работой**

Понятие «удовлетворенность работой», необходимость изучения удовлетворенности работой, три степени удовлетворенности работой (Вайнерт). Удовлетворенность трудом в теориях потребностей, обучения, обмена, справедливости и баланса и т.д. Модели удовлетворенности работой. Двухфакторная теория Херцберга, Моснера и Сайдермена, модель определения удовлетворенности работой Лаурела. Факторы и условия, влияющие на общую удовлетворенность работой.

### **Раздел 5. Организационная приверженность**

Понятие и модели формирования лояльности. Понятие лояльности. Основные подходы к формированию лояльности. Модели формирования лояльности. Способы измерения лояльности персонала. Понятие и типы организационной приверженности, истинная, прагматическая, вынужденная. Препятствия на пути формирования приверженности.

### **Раздел 6. Реорганизация организации**

Система и методы организационных изменений. Стратегия превентивного профилирования и ее результаты. Мониторинг отношения персонала к изменениям. Типология ситуаций готовности и желательности организационных изменений. Стратегии развития организации. Типы организационных изменений. Рекомендации для организации в период кризиса. Методы проведения организационных изменений. Методы управления конфронтацией и ее профилактика. Адаптация персонала к организационным изменениям.



## Раздел 7. Стратегии развития персонала

Современные тенденции карьеры. Стратегии развития работников. Виды карьерных, внутриорганизационных перемещений. Этапы карьеры и характер удовлетворяемых потребностей. Современные тенденции карьеры. Старые и новые условия карьеры. Современные представления о карьере. Пять факторов карьеры Э.Х.Шейна. Основы индивидуально-психологического консультирования в организации. Этапы и процедуры индивидуально-психологического консультирования. Техника индивидуально-психологического консультирования. Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации. Модели коучинга. Этапы и технологии коучинга. Оценка эффективности коучинга. Консультирование и коучинг сотрудников организации по типичным запросам: по вопросам самоопределения, формирования идентичности и развития карьеры.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии представлены комбинацией объяснительно-иллюстративного и репродуктивного методов обучения. Осуществляются с использованием информационных лекций, семинаров, практических занятий или лабораторных работ. При использовании данных методов деятельность учащегося направлена на получение теоретических знаний и формирования практических умений по дисциплине.

2. Для организации процесса обучения и самостоятельной работы используются информационно-коммуникационные образовательные технологии, представленные в виде педагогических программных средств и электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС). Технологии расширяют возможности образовательной среды, как разнообразными программными средствами, так и методами развития креативности обучаемых. К числу таких программных средств относятся моделирующие программы, поисковые, интеллектуальные обучающие, экспертные системы, программы для проведения деловых игр.

3. Игровые технологии основаны на теории активного обучения, для которых характерно применение имитационных и неимитационных технологий. Используется для проведения практических, семинарских и лабораторных занятий.

4. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;



- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### ***6.1 Основная литература***

1. Патласов, О.Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 384 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/61042>. — Загл. с экрана.

2. Столяренко А.М. Психология менеджмента (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — 978-5-238-02136-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81552.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### ***6.2 Дополнительная литература***

1. Иванова, С. В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / С. В. Иванова ; [предисл. Ю. Вировеца]. - 10-е изд. -





Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 267 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95544/>.

2. Иванова, С. В. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Электронный ресурс] / С. В. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 172 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95657/>.

3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — 978-5-238-01437-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] / В.В. Козлов, Д.В. Бочаров. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 160 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Жук, С.С. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика: монография [Электронный ресурс] : монография — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 232 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70591>. — Загл. с экрана.

6. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 392 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93387>. — Загл. с экрана.

### **6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

Интернет-ресурсы:

1. Научная онлайн-библиотека Порталус. Режим доступа: <http://www.portalus.ru>

2. Научная электронная библиотека. Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Российская государственная библиотека. Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».



## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

