

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бурденко Игорь Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.11.2024 14:34:59
Уникальный идентификатор:
691eebef920311be66ef61448f97525a2a21a8756

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.И. БУРДЕНКО» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ
Декан лечебного факультета
д.м.н. О.Н. Красноруцкая
02 апреля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Основы работы с персоналом в организации»**

для специальности **37.05.01 Клиническая психология**
форма обучения **очная**
факультет **лечебный**
кафедра **психологии и поведенческой медицины**
курс **6**
семестр **В**
лекции **6 часов**
практические занятия **36 часов**
самостоятельная работа **28 часов**
зачет **2 часа в В семестре**
всего часов **72 часа (2Е)**

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования-специалитет по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденного Приказом Министра науки и высшего образования Федерации № 683 от 26.05.2020 г. (Далее – ФГОС ВО (3++)).

Рабочая программа по дисциплине «Основы работы с персоналом в организации» обсуждена на заседании кафедры Психологии и поведенческой медицины ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко 06.02.2024. (протокол №5).

Зав. кафедрой
психологии и поведенческой медицины

Кудашова Е.А.

Рецензенты:

Доктор медицинских наук, профессор кафедры
психиатрии с наркологией ВГМУ им. Н.Н. Бурденко

С.Н. Подвигин

Кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой педагогики и гуманитарных дисциплин
ВГМУ им. Н.Н. Бурденко

И.Е. Плотникова

Программа одобрена на заседании ЦМК по координации преподавания специальности «Лечебное дело» от 02.04.2024 года, протокол №4

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель – формирование у обучающихся системных знаний об организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.

Задачи:

- формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации;
- освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, с миссией и культурой организации;
- изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Учебная дисциплина «Основы работы с персоналом в организации» относится к блоку базовой части образовательной программы высшего образования по направлению 37.05.01 «Клиническая психология»; изучается в В семестре.

1.1 Для успешного освоения настоящей дисциплины, необходимы следующие знания, умения и навыки (представленные в таблице):

№	Наименование дисциплины	Знания	Умения	Навыки
1	Общая психология	- определения фундаментальных психологических категорий сознания, поведения, бессознательного и деятельности; - типология крупнейших психологических направлений и школ, их теоретический базис и основные эмпирические исследования; - принципы активности, системности, развития,	- проводить критический анализ основных подходов к изучению психики, - сопоставлять теоретический базис и результаты эмпирических исследований, полученных в рамках данного подхода.	- владение научным понятийным языком и критическим анализом теоретических подходов к изучению психики и сознания.

		целостности, единства сознания и деятельности и их роли в формировании поведения и психики; - понятия субъекта, личности, индивида, индивидуальности и их соотношения.		
2	Профессиональная этика клинического психолога	- базовые принципы профессиональной этики	- использовать этико-деонтологические принципы в профессиональной деятельности	- навыками решения вопросов, связанных с организационно-правовым и этическим регулированием профессиональной деятельности
3	Универсальные навыки в работе клинического психолога	- основные принципы системного и критического мышления	- критически анализировать полученную от клиента информацию	- навыками профессионального наблюдения - методами саморегуляции
4	Психологическое консультирование	- теоретические основы психологического консультирования - основные понятия консультативной психологии - базовые принципы осуществления психологической помощи личности; - роль и место психолога в консультировании;	- выстраивать доверительные отношения с клиентом - применять этические и правовые принципы психологического консультирования	- навыками поддержания контакта с клиентом
5	Организационная психология	- основные методы планирования работы в команде, индивидуально-психологические особенности личности	- выстраивать эффективную коммуникацию с представителями различных организаций и специальностей	- навыками создания психологического климата, способствующего эффективности и результативности организации

		- роль коммуникаций в организациях, критерии коммуникативного взаимодействия внутри команды - технологии организации командной работы и лидерства	- выполнять оценку динамических параметров психической деятельности сотрудников в норме и патологии	
--	--	--	---	--

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1. Знать:

- основы работы с персоналом в организации как науки, основные этапы развития управленческой мысли;
- основы психологии делового общения, роли, функции и задачи менеджера в современной организации
- виды управленческих решений и методы психологические особенности их принятия;
- теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- признаки и типы организационной культуры и методы ее формирования,
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;

2. Уметь:

- организовывать поиск управленческих задач;
- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

3. Владеть:

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- методами реализации основных управленческих функций на основе психологии управления (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

Номер компетенции	Краткое содержание и характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенций	Индекс достижения	Результаты образования
1	2	3	4
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИД-1 УК-2 Представляет заключение по результатам оценки уровня психического развития, состояния когнитивных функций, эмоциональной сферы, развития личности, социальной адаптации различных категорий населения	Знать: - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач. Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения. Владеть: методиками разработки цели и задач проекта.
		ИД-2 УК-2 Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность,	Знать: основные методы оценки разных способов решения задач. Уметь: анализировать альтернативные варианты для

		<p>значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p>достижения намеченных результатов. Владеть: методами оценки потребности в ресурсах, продолжительность и стоимости проекта.</p>
		<p>ИД-3 УК-2 Организует и координирует работу участников проекта; обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами</p>	<p>Знать: действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность. Уметь: использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности. Владеть: навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>
		<p>ИД-4 УК-2 Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования</p>	<p>Знать: методологические основания и концепции организации командного взаимодействия. Уметь: разрабатывать содержание деятельности команды в проекте</p>

			<p>Владеть: способами экспертизы и мониторинга проектной деятельности.</p>
		<p>ИД-5 УК-2 Осуществляет мониторинг за ходом реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта</p>	<p>Знать: теоретические основы осуществления поиска, критического анализа и синтеза информации, применения системного подхода для решения поставленных задач. Уметь: осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач. Владеть: навыками применения системного подхода для решения поставленных задач</p>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая	ИД-1 УК-3 Проявляет лидерство в планировании и	Знать: - основные приемы и нормы социального взаимодействия;

командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>осуществлении профессиональной деятельности, в постановке целей, в побуждении других к достижению поставленных целей</p>	<p>Уметь: - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; Владеть: - простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.</p>
	<p>ИД-2 УК-3 Вырабатывает командную стратегию для выполнения практических задач</p>	<p>Знать: - основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии. Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Владеть: навыками командного взаимодействия.</p>
	<p>ИД-3 УК-3 Распределяет задания и добивается их исполнения реализуя основные функции управления</p>	<p>Знать: основы организации работы с коллективом Уметь: устанавливать и поддерживать конструктивные</p>

	<p>командную стратегию для достижения поставленной цели</p>		<p>отношения с сотрудниками организации Владеть: коммуникативным и навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия</p>
		<p>ИД-4 УК-3 Формулирует, аргументирует, отстаивает свое мнение и общие решения, несет личную ответственность за результаты</p>	<p>Знать: методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности. Уметь: использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми; использовать методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других. Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми; навыками контроля и оценки эффективности</p>

	командную стратегию для достижения поставленной цели		деятельности других.
		ИД-5 УК-3 Умеет разрешать конфликты на основе согласования позиций и учета интересов	Знать: принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других. Уметь: определять группы персонала для проведения психологической адаптации, определять для них рабочие места; Владеть: методикой разработки планов психологической адаптации.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	ИД-1 УК-6 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. Уметь: - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения. Владеть:

			<ul style="list-style-type: none"> - методами управления собственным временем; - технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
ОПК-7	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическим и возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	ИД-1 ОПК-7 Разрабатывает программы психологического профотбора и профподбора в соответствии с требованиями профессии, психофизиологически ми возможностями и личностными характеристиками претендента	Знать: роль управления психологической практикой в работе с персоналом в деятельности организации . Уметь разрабатывать планы и психологические программы, реализуемые в рамках работы с персоналом Владеть: навыками и технологиями консультирования и взаимодействия с персоналом.
		ИД-2 ОПК-7 Осуществляет управление коммуникациями в организациях	Знать: психологические методы оценки и развития персонала, оптимизации

		<p>(медицинских, образовательных, социального развития)</p>	<p>производственного процесса Уметь использовать методы исследования и влияния, способствующие пониманию и повышению мотивации и эффективности труда. Владеть: методами измерения социально-психологического климата в коллективе и представления на их основе предложений по оптимизации данной системы.</p>
		<p>ИД-3 ОПК-7 Осуществляет руководство психологическими службами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)</p>	<p>Знать: основные принципы организации психологической службы в образовательных учреждениях (организациях) Уметь провести методический анализ ситуации профессионального общения и взаимодействия Владеть:</p>

			представления в форме краткой формулировки действий, которые следует выполнить согласно поставленным задачам.
		ИД-4 ОПК-7 Обеспечивает комплексные взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, сообществами и организациями социальной сферы	Знать: основные принципы и методы коммуникации психолога в организации Уметь применять методы групповой работы Владеть: формирования рабочих групп в соответствии с профессиональным и задачами

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Общая трудоёмкость дисциплины «Основы работы с персоналом в организации» составляет 2 зачётных единицы – 72 часа.

№ п/п 1	Раздел учебной дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающегося и трудоёмкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практ. занятия	Семинары	Самост. работа	
1	Теоретико-методологические основы работы с персоналом в организации	В		2	18		14	Текущий контроль: тест, устный опрос, рейтинговый контроль

2	Психология управления персоналом организации	В			4	18		14	Текущий контроль: тест, устный опрос, рейтинговый контроль
5	Зачет	2							
	Итого: 72				6	36		28	

3.2 Тематический план лекций

№	Тема	Цели и задачи	Содержание темы	Часы
1	Предмет и методы «Основ работы с персоналом в организации»	<ul style="list-style-type: none"> - ознакомиться со значением психологических знаний в основах работы с персоналом в организации; - ознакомиться с общими концепциями понимания работы с персоналом; - ознакомиться с предметом данной дисциплины 	Персонал, управление персоналом, структура персонала. Специфические функции в сфере персонала. Суть теории человеческого капитала. Основные отличия концепций УП и УЧР.	2
2	Личность в системе работы с персоналом	<ul style="list-style-type: none"> - изучить детерминанты и психологические параметры личности в организации; - разобрать психологические особенности взаимодействия лиц в организации; 	Понятие личности в психологии. Личность как субъект труда. Структура личности по К.К. Платонову. «Я»-концепция в структуре самосознания личности. Самооценка, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности. Типологии личности в трудовой деятельности (Э. Шпрингер, С.И. Самыгин и др.). Личность руководителя:	2

			психологический портрет. Управленческие способности и личностные качества руководителя.	
3	Мотивация и стимулирование труда: психологические аспекты	- разобрать общую характеристику мотивации и психологии труда; - разобрать различные подходы к изучаемой теме	Мотивация как понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную цель, в зависимости от различных обстоятельств, ситуаций. Побуждение как единица мотивационной системы.	2

3.3 Тематический план практических занятий

№	Тема	Цели и задачи	Содержание темы	Обучающийся должен знать	Обучающийся должен уметь	Часы
1 Раздел. Теоретико-методологические основы работы с персоналом в организации						
1.	Проблема работы с персоналом организации	- изучить предмет, объект, задачи работы с персоналом организации; - изучить теории концепций УП и УЧР ; - ознакомиться с историческим обзором теорий персонала;	Понятие о персонале организации. Численность персонала Структура персонала. Категории персонала Показатели, характеризующие движение персонала в организации Показатели, характеризующие квалификацию персонала в организации	- предмет, объект, персонала; - структуру персонала	- определять задачи работы с персоналом.	4

2.	Личность в теории изучения персонала организации	<ul style="list-style-type: none"> - изучить основные характеристики гендерной психологии; - разобрать возраст инволюции и его периодизация; - изучить теории старения и их роль; 	<p>Понятие личности в психологии. Личность как субъект труда. Структура личности по К.К. Платонову. «Я»-концепция в структуре самосознания личности. Самооценка, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности. Типологии личности в трудовой деятельности (Э. Шпрангер, С.И. Самыгин и др.).</p>	-основные характеристики типологий личности	- определять психологический тип личности организации	4
3.	Половые и гендерные различия персонала организации. Маскулинность и фемининность.	<ul style="list-style-type: none"> - разобрать детерминанты половых и гендерных различий; - изучить психологические особенности маскулинности и фемининности; 	<p>Различия в строении мозга. Нейроандроветические различия. Психологические различия. Гендерные различия в общении. Гендерная вариативность речевого поведения. Гендер и невербальные средства общения. Взаимопонимание и гендер. Особенности морального сознания у мужчин и женщин. Гендер и конфликты. Управленческое поведение женщин и мужчин.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - половые и гендерные различия. -маскулинность и фемининность как центральные категории гендерных исследований 	- оценивать психологические параметры нормального маскулинности и феминности.	4

			Пол и сексуальное поведение.			
4.	Показатели, характеризующие квалификацию персонала в организации	- разобрать показатели численности персонала; - ознакомиться с формами документации в основе учета численности персонала;	Показатели численности персонала. Определение списочной и явочной численности персонала Формы документации в основе учета численности персонала	- Показатели численности персонала.	- определять списочную и явочную численность персонала	4
2 Раздел. Психология управления персоналом организации						
5.	Темперамент и характер в трудовой деятельности.	- ознакомиться с общей характеристикой темперамента и характера в трудовой деятельности; - разобрать различные подходы к изучению темперамента и характера в трудовой деятельности;	Темперамент и характер в системе управления. Социально-биографические характеристики личности руководителя (доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям и предприимчивость, коммуникабельность).	- общую характеристику г темперамента и характера в трудовой деятельности	- диагностически исследовать темперамент и характер в трудовой деятельности.	4
6.	Мотивация и стимулирование труда: психологические аспекты	- изучить понятия мотивации и стимулирования труда;	Мотивация как понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную	-основные особенности мотивации и	- давать характеристику видам и теориям трудовой мотивации	4

			цель, в зависимости от различных обстоятельств, ситуаций. Побуждение как единица мотивационной системы.	стимулирования труда		
7.	Психофизиологические основы управления	- изучить психофизиологические основы управления;	Функциональные состояния человека (адекватная мобилизация, утомление, состояние напряженности и др.). Требования к поддержанию работоспособности. Психологические аспекты работоспособности. Специфика труда в экстремальных ситуациях. Возрастные изменения работоспособности.	- общую характеристику функциональных состояний человека	навыками психодиагностики психологических аспектов работоспособности	4
8.	Психология принятия управленческих решений	- разобраться в особенностях принятия решений как важнейшей составляющей управленческой деятельности	Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности. Мотивация принятия управленческих решений. Индивидуальное и групповое мотивирование работников. Управленческое решение как выбор альтернативы. Виды управленческих решений: организационные решения	- мотивацию принятия управленческих решений - виды управленческих решений	- определить особенности влияния членов организации при принятии управленческих решений	4

			<p>которые должен принять сам руководитель для того, чтобы выполнить свои должностные обязанности</p> <p>запрограммированные решения, связанные с ограниченным числом возможных альтернатив;</p> <p>незапрограммированные решения, которые обычно находят место в неопределенных ситуациях;</p> <p>интуитивные решения, означающие выбор, сделанный на основе ощущений;</p> <p>рациональные решения, основанные на суждениях.</p> <p>Влияние людей друг на друга в процессе принятия решений.</p>			
9	Управление и социально-психологический климат в коллективе	<p>- разобрать роль лидера и руководителя</p> <p>- изучить понятие социально-психологического климата в коллективе</p>	<p>Формирование коллектива и роли его участников («генератор идей», «оппозиционер», «любимец» и др.). Отношения в системе «руководитель-подчиненный».</p> <p>Сферы управленческого взаимодействия (представительская сфера, организационная сфера, кадровая сфера, условия и</p>	<p>- формирование коллектива и роли его участников</p> <p>- трудности в управлении трудовым коллективом</p> <p>- понятие социально-психологического климата.</p>	<p>- диагностировать социально-психологический климат коллектива.</p>	4

			<p>режим труда коллектива, организационная культура и др.). Трудности в управлении трудовым коллективом. Понятия «Миссия», «Видение» в управлении коллективом. Этапы развития трудового коллектива. Мероприятия по профессиональной и социальной адаптации новых работников.</p> <p>Понятие социально-психологического климата. Диагностика социально-психологического климата коллектива. Факторы, влияющие на морально-психологический климат. Пути регуляции социально-психологического климата.</p> <p>Психологические аспекты эффективной работы коллектива. Типичные ошибки руководителей при создании команды.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

3.4. Самостоятельная работа обучающихся

Тема	Самостоятельная работа			
	Форма	Цель и задачи	Методическое и материально – техническое обеспечение	Часы
5 курс В семестр – 28 часов				
1. Проблема работы с персоналом организации	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. ✓ Подготовка презентаций, рефератов ✓ Подготовка устного сообщения или презентации по теме. 	<ul style="list-style-type: none"> - изучить предмет, объект, задачи работы с персоналом организации; - изучить теории концепций УП и УЧР ; - ознакомиться с историческим обзором теорий персонала; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	3
2. Личность в теории изучения персонала организации	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в 	<ul style="list-style-type: none"> - изучить детерминанты и психологические параметры личности в организации; - разобрать психологические особенности взаимодействия лиц в организации; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; методические указания для студентов. 	3

	<p>тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Подготовка презентаций, рефератов ✓ Подготовка устного сообщения или презентации по теме. 			
<p>3. Половые и гендерные различия персонала организации. Маскулинность и фемининность.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. ✓ Решение ситуационных задач. ✓ Подготовка к тестированию. 	<p>- разобрать детерминанты половых и гендерных различий;</p> <p>- изучить психологические особенности маскулинности и фемининности;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	3
<p>4. Показатели, характеризующие квалификацию персонала в организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. 	<p>- разобрать показатели численности персонала;</p> <p>- ознакомиться с формами документации в основе учета численности персонала;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	3

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Решение ситуационных задач. ✓ Подготовка презентаций, рефератов. ✓ Подготовка к тестированию. 			
5. Темперамент и характер в трудовой деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. ✓ Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. 	<p>- ознакомиться с общей характеристикой темперамента и характера в трудовой деятельности;</p> <p>- разобрать различные подходы к изучению темперамента и характера в трудовой деятельности;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	4
6. Мотивация и стимулирование труда: психологические аспекты	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. 	<p>- изучить понятия мотивации и стимулирования труда;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	3

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Подготовка к тестированию. 			
7. Психофизиологические основы управления	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. ✓ Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации ✓ Работа с нормативными документами и законодательной базой 	- изучить психофизиологические основы управления;	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	3
8. Психология принятия управленческих решений	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. 	- разобраться в особенностях принятия решений как важнейшей составляющей управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. ✓ Работа с нормативными документами и законодательной базой 			
9. Управление и социально-психологический климат в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях. ✓ Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. ✓ Работа с нормативными документами и законодательной базой 	<ul style="list-style-type: none"> - разобрать роль лидера и руководителя - изучить понятие социально-психологического климата в коллективе 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине. ✓ основная и дополнительная литература; ✓ интернет ресурсы; ✓ методические указания для студентов. 	2
Итого				28

3.5 Матрица соотнесения тем/ разделов учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них ОК, ОПК и ПК

Темы/разделы дисциплины	Количество часов	1	2	3	4	Общее кол-во компетенций (Σ)
		УК-2	УК-3	УК-6	ОПК-7	4
Раздел 1	34					
Тема 1		+	+	+	+	4
Тема 2		+	+	+	+	4
Тема 3		+	+	+	+	4
Тема 4		+	+	+	+	4
Раздел 2	36					
Тема 5		+	+	+	+	4
Тема 6		+	+	+	+	4
Тема 7		+	+	+	+	4
Тема 8		+	+	+	+	4
Тема 9		+	+	+	+	4
Зачет	2	+	+	+	+	4
Итого	72	10	10	10	10	40

4. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе: технологии деятельностного и диалогового обучения; технологии электронного и дистанционного обучения (платформа Moodle); технологии комплексной оценки знаний (балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся).

Формы, способы и методы обучения, используемые в образовательных технологиях по циклу «Основы работы с персоналом в организации»

относятся: традиционная лекция, лекция-визуализация, проблемная лекция, проблемная дискуссия, собеседование по контрольным вопросам, устный опрос, написание и защита реферата, разбор клинических случаев, решение ситуационных задач, тестирование, подготовка к исходному, текущему, промежуточному контролю, участие в научно-практических конференциях, учебно-исследовательская работа студентов.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Основы работы с персоналом в организации»

Коды компетенций, проверяемых с помощью оценочных средств: ИД-1 УК-2, ИД-2 УК-2, ИД-3 УК-2, ИД-4 УК-2, ИД-5 УК-2, ИД-1 УК-3, ИД-2 УК-3, ИД-3 УК-3, ИД-4 УК-3, ИД-5 УК-3, ИД-1 УК-6, ИД-1 ОПК-7, ИД-2 ОПК-7, ИД-3 ОПК-7, ИД-4 ОПК-7.

Примеры реферативных сообщений

1. Особенности развития конфликтов в трудовом коллективе.
2. Роль руководителя в управлении конфликтами.
3. Самоуправление (самоменеджмент) в процессе становления специалиста.
4. Саморегуляция психического состояния в условиях трудовой деятельности.
5. Специфика труда в экстремальных ситуациях.
6. Возрастные изменения и их влияния на работоспособность.
7. Психологические типы людей и их проявления в профессиональной деятельности.
8. Поведения человека в организации и соответствующие типы сотрудников.
9. Роль жизненной стратегии в профессиональной деятельности.
10. Власть, авторитет менеджера и соответствующие стили управления.
11. Мышление руководителя в принятии решения.
12. Теории и типы лидерства в системе управления.
13. Влияние психологических защит на принятие решения.
14. Национальные стили ведения переговоров (деловых совещаний, дискуссий).
15. Этика, культура и этикет делового человека в условиях построения бизнеса.
16. Условия и факторы, влияющие на морально-психологический климат в коллективе.
17. Психологические условия и факторы эффективности работы в группе (в трудовом коллективе).
18. Основные психологические характеристики коллектива, его формирование и управление (этапы командообразования).
19. Социальная перцепция (восприятие человека человеком) в управлении.
20. Особенности ведения деловой беседы с учетом психологии собеседника.
21. Межличностный конфликт как социально-психологический феномен.
22. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов.
23. Мотивационная сфера и эмоционально-волевая регуляция личности делового человека.
24. Основные модели кадрового менеджмента.
25. Эвристические методы решения управленческих задач.

Пример тестовых заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Выберите один правильный ответ

1. По какой характеристике не рассматривают персонал организации?
 - 1) физиологическим
 - 2) социокультурным
 - 3) психологическим
 - 4) биологическим
2. Вспомогательный персонал – это ...
 - 1) рабочие, преимущественно занятые в сборочных цехах предприятия
 - 2) рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и
 - 3) обслуживающих цехах предприятия.
 - 4) служащие
 - 5) специалисты
3. Что является результатом труда производственного персонала?
 - 1) мебель
 - 2) одежда
 - 3) здания
 - 4) новая информация
4. Консервативные методы управления персоналом используются:
 - 1) в условиях кризиса;
 - 2) в посткризисный период;
 - 3) на стадии формирования организации;
 - 4) в условиях стабильного развития организации.
5. Экономический, статистический показатель, определяющий количество людей, относящихся к той или иной категории по определенному признаку – это ...
 - 1) списочный состав
 - 2) среднесписочная численность
 - 3) явочный состав.
 - 4) численность персонала
6. В какой концепции значимости персонала главной функцией человека на производстве рассматривается труд и его оценка через затраты рабочего времени и заработную плату?
 - 1) концепция управления человеческими ресурсами
 - 2) концепция использования трудовых ресурсов
 - 3) концепция управления человеком (персоналом)
 - 4) концепция научного администрирования
7. Каким образом учреждение может поддерживать профессиональное развитие своего персонала?
 - 1) Организация курсов и тренингов
 - 2) Ограничение доступа к образовательным ресурсам
 - 3) Ужесточение контроля за рабочим процессом
 - 4) Замедление внедрения инноваций
8. Карьерная стратегия - это:
 - 1) процесс накопления людьми социальных установок и опыта, соответствующего их социальным ролям;
 - 2) совокупность процессов, которые побуждают, направляют и поддерживают поведение человека в направлении достижения определенной цели;
 - 3) эффективное построение образов мира, в котором вы живете;
 - 4) осознанный выбор человеком одного или нескольких векторов карьеры на основе представлений, которые сложились у него о возможности карьерного роста в определенной организации и его личной жизненной ситуации.
9. Основные правила поиска, отбора, найма, адаптации и мотивации персонала организации определены:
 - 1) в коллективном договоре;
 - 2) в трудовом кодексе Российской Федерации;
 - 3) в этическом кодексе поведения работников организации;
 - 4) в положении о персонале организации.
10. Основным документом, подтверждающим завершение аттестации, и остающимся у работника, является:
 - 1) аттестационный лист;
 - 2) протокол заседания аттестационной комиссии;
 - 3) график прохождения аттестации;
 - 4) положение о проведении аттестации.

Пример контрольных вопросов для проведения текущего контроля

1. Психологическая сущность и значение целеполагания.
2. Планирование в системе управленческих действий.
3. Психологические факторы, влияющие на конкурентоспособность современных организаций.
4. Психология управления трудовым коллективом. Отношения в системе «руководитель – подчиненный».
5. Специфика управления и социально-психологический климат в коллективе.
6. Контроль в системе управленческих действий. Роль контроля в системе управленческих задач.
7. Типы и виды управленческого решения.
8. Критерии классификации управленческих решений.
9. Слагаемые конкурентоспособности современных организаций.
10. Управленческое общение: сущность и специфика.
11. Виды управленческого общения.
12. Коммуникативные барьеры и пути их преодоления в деловой коммуникации.
13. Слагаемые коммуникативной культуры менеджера.
14. Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе.
15. Особенности диагностики социально-психологического климата в коллективе.
16. Управленческое общение как коммуникация. Виды управленческих коммуникаций.
17. Конфликт в организации, причины возникновения.

Пример ситуационной задачи (раздел «Психология управления персоналом организации»)

Ситуационная задача №1:

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Ответ: Формирование психологически комфортной среды для сотрудника организации

Научно-исследовательская работа.

Научно-исследовательская работа на кафедре осуществляется в рамках студенческого научного кружка и предоставляет студентам:

- ✓ изучать специальную литературу и другую научно-медицинскую информацию о современных достижениях отечественной и зарубежной медицины;
- ✓ участвовать в проведении научных исследований кафедры;
- ✓ осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию научно-медицинской информации по выбранной теме;
- ✓ составлять отчеты (разделы отчета) по теме или ее разделу (этапу, заданию);
- ✓ опубликовать результаты, проведенного исследования;
- ✓ выступить с докладом на научной конференции студентов и молодых ученых.

В процессе выполнения научно-исследовательской работы и оценки ее результатов проводится широкое обсуждение ее на заседаниях кафедры, научных конференциях, позволяющее оценить уровень компетенций, сформированных у обучающегося, связанных с формированием профессионального мировоззрения и готовностью к анализу и публичному представлению медицинской информации на основе доказательной медицины.

Примеры вопросов для промежуточной аттестации (зачет) по итогам освоения дисциплины «Основы работы с персоналом в организации»:

1. Основные принципы работы с персоналом в организации.
2. Стратегии управления персоналом в современных организациях.
3. Этапы процесса подбора персонала.
4. Психологические методы оценки кандидатов при найме.

5. Роль кадрового планирования в управлении персоналом.
6. Особенности адаптации новых сотрудников в организации.
7. Методы мотивации и стимулирования персонала.
8. Психологические аспекты профессионального выгорания сотрудников.
9. Принципы разработки программ обучения и развития персонала.
10. Оценка эффективности работы сотрудников: методы и подходы.
11. Психологические аспекты управления конфликтами в коллективе.
12. Роль корпоративной культуры в формировании трудовых отношений.
13. Особенности кадрового резерва и планирования карьерного роста.
14. Принципы управления трудовой дисциплиной в организации.
15. Психологические аспекты увольнения и ротации кадров.

Пример экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации

БИЛЕТ № 1

1. Основные принципы работы с персоналом в организации.
2. Психологические аспекты увольнения и ротации кадров.
3. Дайте ответы на вопросы ситуационной задачи.

Примеры ситуационных задач для проведения промежуточной аттестации

Ситуационная задача к билету №1

Вы – руководитель отдела, и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них. Ваши действия: ничего не делать; сделать сотрудникам замечание; вместе с сотрудниками утвердить стратегию реакций на жалобы; потребовать профессионального подхода от сотрудников в электронном письме. Выберите грамотный ответ.

Примеры оценочных средств для промежуточной аттестации (зачет)

Выберите один правильный ответ

1. Основателем понятия "психология труда" считается:

- 1) Зигмунд Фрейд
- 2) Курт Левин
- 3) Эдвард Торндайк
- 4) Хьюго Мюнстерберг
- 5) Карл Роджерс

Эталон ответа: 4

2. Основной целью работы с персоналом в организации является:

- 1) улучшение мотивации и трудовой деятельности работников
- 2) диагностика и лечение психических расстройств
- 3) изучение когнитивного развития сотрудников
- 4) анализ социологических изменений в коллективе
- 5) анализ взаимодействия сотрудников с оборудованием

Эталон ответа: 1

3. Основным методом обучения персонала является:

- 1) групповая терапия
- 2) индивидуальное консультирование
- 3) тренинг и семинары
- 4) гипнотерапия
- 5) арт-терапия

Эталон ответа: 3

4. Важным аспектом мотивации сотрудников является:

- 1) социальная поддержка
- 2) когнитивная терапия
- 3) психоаналитическое консультирование
- 4) групповой тренинг
- 5) анализ позитивного влияния

Эталон ответа: 1

5. Наиболее эффективным методом оценки персонала является:

- 1) психологическое тестирование
- 2) тестирование с стресс-ориентированными заданиями
- 3) социометрическое исследование
- 4) интервьюирование
- 5) наблюдение

Эталон ответа: 1

Оценка сформированности компетенций студента (уровня освоения дисциплины) на зачете осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы оценки при текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Основы работы с персоналом в организации».

Критерии оценки сформированности компетенций студента (уровня освоения дисциплины) на зачете осуществляется на основе балльно-рейтинговой структуры оценки при текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Основы работы с персоналом в организации».

Расчет знаний рейтинга студентов разработан на основании положения о рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в Воронежском государственном медицинском университете имени Н.Н. Бурденко (Приказ ректора № 825 от 29.10.2015))

Промежуточный рейтинг знаний обучающегося по дисциплине рассчитывается исходя из рейтинга до экзамена/зачета и рейтинга, полученного на экзамене/зачете:

$$P \text{ пром} = P \text{ до экз/зач} * 0,6 + P_{\text{экз/зач}} * 0,4$$

Вес оценки за промежуточную аттестацию определен 0,6 из расчета возможного количества баллов (60) за совокупный итог по дисциплине до промежуточной аттестации и 0,4 – для промежуточной аттестации (экзамена/зачета) из расчета 40 баллов.

В зачетную книжку выставляется оценка или отметка «зачет» за промежуточную аттестацию исходя из следующих рейтинговых баллов:

- 85 - 100 рейтинговых баллов – «отлично»;
- 84 - 70 рейтинговых баллов – «хорошо»;
- 55 - 69 рейтинговых баллов – «удовлетворительно»;
- менее 55 рейтинговых баллов – «неудовлетворительно».

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

а) литература:

1. Баранова, С. А. Организационная психология: курс лекций для студентов по направлению подготовки 37.03.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления (менеджмента)» / С. А. Баранова. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/147703>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

2. Бендюков, М. А. Организационная психология и психология управления: учебное пособие / М. А. Бендюков, Н. Б. Казначеева. – Санкт-Петербург: ПГУПС, 2022. – 112 с. – ISBN 978-5-7641-1806-2. – URL: <https://e.lanbook.com/book/279092>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

3. Лукьянченко, Н. В. Введение в организационную психологию: хрестоматия для студентов специальности 030301 Психология очной формы обучения: хрестоматия / Н.

В. Лукьянченко, И. А. Аликин. – Красноярск: СибГТУ, 2012. – 167 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/60808>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

4. Першина, Л. А. Общая психология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. А. Першина. – Москва: Академический Проект, 2020. – 448 с. – («Gaudeamus»). – ISBN 978-5-8291-2815-9. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128159.html>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

5. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебник / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – Москва: Проспект, 2020. – 551 с. – ISBN 978-5-392-30567-4. – URL: <https://e.lanbook.com/book/181053>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

6. Решетникова, К. В. Организационная конфликтология: учебное пособие / К. В. Решетникова. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 175 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-003512-3. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1836607>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

7. Саморуков, В. И. Организационное поведение. Психология и этика делового общения. Рабочая тетрадь: учебное пособие / В. И. Саморуков. – Санкт-Петербург: СПбГАУ, 2018. – 64 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/162896>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

7.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещение и материально-техническое обеспечение	Адрес (местоположение) здания, строения, сооружения, помещения	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование
<p>Учебная аудитория (комната №1) - помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Учебная доска, учебные парты, стулья ученические, стол преподавательский, шкафы, ноутбук с возможностью подключения к сети Интернет, площадь - 20,4 кв.м</p> <p>Учебная аудитория (комната №2) - помещение для проведения занятий, для проведения занятий</p>	<p>394036, г. Воронеж, ул. Чайковского, 3а, санкорпус, 2й этаж</p>	<p>Оперативное управление</p>

<p>лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Учебная доска, учебные парты, стулья ученические, стол преподавательский, шкафы, мультимедийный проектор, экран для проектора, стационарный персональный компьютер с возможностью подключения к сети Интернет, тумбочка, площадь - 45,7 кв.м</p> <p>Учебная аудитория (комната №4) - помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Доска магнитно-маркерная, стол угловой, стул офисный посетителя, стул ученический, шкафы для документов, шкаф для одежды, персональный компьютер с возможностью подключения к сети Интернет, тумбочка, площадь - 15,5 кв.м</p> <p>Учебная аудитория (комната №5) - помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Учебная доска, учебные парты, учебные стулья, стол преподавательский, шкафы, стационарный персональный компьютер с возможностью подключения к сети Интернет, тумбочка, площадь - 21,8 кв.м</p> <p>Учебная аудитория (комната №6) - помещение для проведения</p>		
--	--	--

<p>занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Доска магнитно-маркерная, стол угловой, брифинг-приставка, тумба подкатная, стулья офисные, стулья ученические, стол журнальный, кресло руководителя, шкафы для документов, шкаф для одежды, стеллаж открытый, персональный компьютер, принтер Canon лазерный, площадь - 24,0 кв.м.</p> <p>Кабинет доцента для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (№ 2,3) Стол и стул для преподавателя, столы, стулья, учебные пособия и методические разработки, персональный компьютер, орг. техника, площадь - 28,5 кв.м.</p>	<p>394018, г. Воронеж, ул. Кирова, д.9, офис № 28</p>	<p>Безвозмездное пользование</p>
---	---	----------------------------------

Для самостоятельной работы студентов помещения библиотеки ВГМУ:

2 читальных зала (ВГМУ, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Студенческая, д. 10);
1 зал электронных ресурсов находится в электронной библиотеке (кабинет №5) в отделе научной библиографии и медицинской информации в ОНМБ: (ВГМУ, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Студенческая, д. 10).

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающий тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины – мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран); усилитель для микрофона, микрофон, доска учебная, учебные парты, стулья. Стол для преподавателей, стул для преподавателя. Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающий тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин – мультимедийный комплекс (ноутбук, телевизор).

