

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ

И.о.декана

/В.В.Печковская /

Факультет «28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

вариативная часть

Форма обучения: очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к профессиональному блоку вариативной части учебного плана, реализуется на 1 году обучения (1 курс, 1 семестр).

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть): освоение дисциплин бакалавриата: «Моделирование и количественные методы анализа в бизнесе», «Общий менеджмент», а также дисциплин магистратуры - «Обеспечение организации трудовыми ресурсами», «Организационное поведение», «Теория организации и организационное проектирование».

Знания, навыки и умения, полученные при изучении, обеспечивают успешное освоение необходимы для прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 1 курсе (1 семестр).

3. Входные компетенции

Способность осуществлять анализ и синтез информации, применять системный подход при изучении социально-психологических явлений.

Способность к саморазвитию и самоорганизации, осознанию собственных профессиональных целей и траектории профессионального развития.

Способность осуществлять эффективную коммуникацию в профессиональной и межличностной среде.

- **Способность применять базовые знания психологии и социологии для анализа поведения личности в профессиональной среде.**
- **Способность учитывать индивидуально-психологические особенности сотрудников при решении задач управления персоналом.**
- **Способность анализировать мотивацию трудовой деятельности и факторы профессионального развития личности.**
- **Способность анализировать профессиональные интересы, ценности и карьерные ориентации сотрудников.**
- **Способность применять психологические знания при решении задач профессиональной ориентации, адаптации и развития персонала.**

- **Способность использовать методы сбора и анализа информации о профессиональном поведении работников.**

2. Входные результаты обучения

Знать:

1. основные категории и понятия общей, социальной и организационной психологии;
2. психологические закономерности поведения личности в профессиональной деятельности;
3. основные теории мотивации трудовой деятельности и профессионального развития личности;
4. социально-психологические процессы и механизмы взаимодействия людей в организации;
5. факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и профессиональную адаптацию сотрудников.

Уметь:

1. анализировать психологические особенности поведения работников в профессиональной среде;
2. применять базовые методы психологического анализа профессиональной деятельности;
3. выявлять факторы мотивации и удовлетворенности трудом работников;
4. анализировать социально-психологический климат в коллективе и особенности делового взаимодействия;
5. использовать базовые психологические подходы при решении задач управления персоналом.

Владеть:

1. основными методами психологического анализа профессиональной деятельности;
2. навыками анализа мотивации и профессионального поведения работников;
3. навыками оценки социально-психологических характеристик трудового коллектива;
4. базовыми приемами применения психологических знаний при решении задач управления персоналом.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
--------------------------------	-----------------------------------	--

<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;</p>	<p>УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы критического анализа; – методологию системного подхода; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления; – осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта; – производить анализ явлений, обрабатывать полученные результаты, делать обоснованные выводы; – определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий; – навыками критического анализа; – навыками применения системного подхода к анализу проблемных ситуаций. <ul style="list-style-type: none"> – навыками интерпретации полученных данных в ходе анализа проблемной ситуации и формирования обоснованных выводов.
	<p>УК-1.2. Разрабатывает и обосновывает стратегию действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p>	<p>Знать основные положения разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и обосновывать стратегию действий по решению проблемной ситуации;

		<ul style="list-style-type: none"> – использовать системный и междисциплинарные подходы к решению проблемной ситуации; <p>Владеть навыками разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p>–</p>
	<p>УК-1.3. Использует логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций.</p>	<p>Знать основные положения использования логико-методологического инструментария;</p> <p>Уметь использовать логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций;</p> <p>Владеть навыками применения логико-методологического инструментария для решения проблемной ситуаций.</p>
<p>УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта</p>	<p>УК-3.1. Разрабатывает концепцию проекта, формулирует цель и задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы постановки целей и задач проекта; – основные элементы концепции проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формулировать цели и задачи проекта; – формулировать и обосновывать концепцию проекта; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками постановки целей и задач проекта; – навыками разработки концепции проекта.
	<p>УК-3.2. Разрабатывает план реализации проекта, осуществляет его исполнение,</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования проекта;

	<p>выявляет и анализирует риски</p>	<ul style="list-style-type: none"> – структуру жизненного цикла проекта; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать план реализации проекта; – применять методы планирования проекта; – выявлять и анализировать риски проекта; – организовать и осуществлять исполнение проекта; – предусматривать и учитывать проблемные ситуации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования проекта; – навыками разработки плана проекта; – методами анализа рисков проекта.
	<p>УК-3.3. Осуществляет контроль исполнения проекта на всех этапах его жизненного цикла, корректирует план реализации проекта</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы контроля исполнения проекта; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – контролировать исполнение проекта на всех этапах его жизненного цикла – корректировать план проекта; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками контроля исполнения проекта;
<p>УК-6. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p>	<p>УК-6.1. Учитывает обычаи, нормы поведения, культурные особенности в процессе социального и профессионального взаимодействия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – исторические типы культур и их особенности; – механизмы межкультурного взаимодействия; – принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов; <p>Уметь: выявлять и учитывать культурные особенности людей в процессе социального и профессионального взаимодействия с ними;</p>

		<p>Владеть навыками межличностного взаимодействия с людьми с учетом их культурных особенностей.</p>
	<p>УК-6.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы межкультурной и межличностной профессиональной коммуникации; – сущность организационной культуры, ее элементы и уровни, типологии, национальную специфику; – специфику управления персоналом мультинациональных организаций и проектов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять тип организационной культуры; – осуществлять межкультурную и межличностную профессиональную коммуникацию; – выявлять особенности организационной культуры в организации; <p>Владеть: навыками организации эффективного взаимодействия с учетом межкультурных различий для решения социальных и профессиональных задач.</p>
<p>УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.</p>	<p>УК-7.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p>	<p>Знать основы планирования траектории личностного развития и профессионального роста.</p> <p>Уметь:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки; – формулировать цели личностного развития и профессионального роста; – планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; – подвергать критическому анализу проделанную работу; – находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью самореализации и использования творческого потенциала; – навыками определения целей личностного и профессионального развития; – способностью контролировать и достигать цели личностного развития и профессионального роста.
	<p>УК-7.2. Оценивает требования рынка труда для выстраивания траектории собственного профессионального роста, определяет стратегию профессионального развития</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности; – методы оценки личностного и профессионального потенциала сотрудника; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг; – оценивать личностный и профессиональный потенциал; – планировать профессиональную карьеру;

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью выстраивать, реализовывать и корректировать траекторию собственного профессионального роста с учётом изменяющихся условий рынка труда на основе принципов непрерывного обучения; – способностью самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности; – способностью определять стратегию профессионального развития.
Общепрофессиональные компетенции		
<p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.1. Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права</p>	<p>Знать: основные положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять свои знания в области организации работы персонала предприятия на разных уровнях; – составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал; – выстраивать внутренние коммуникации персонала и применять методы управления межличностными отношениями; – применять знания законодательства в области управления персоналом и его экономического учета. <p>Владеть:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать предложения о затратах и формировании бюджета на персонал; – навыками организации и управления персоналом; – навыками выстраивания межличностных отношений; – навыками использования законодательства Российской Федерации и существующих требований работодателя в рабочей ситуации.
	<p>ОПК-1.2. Обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Знать: современные методы и инструменты работы с научной информацией, основные методы критического анализа, логику и структуру научного исследования.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять поиск и сбор научной информации о потребностях организации в персонале по управлению персоналом и в смежных областях; – уметь использовать основные электронные базы данных научных исследований и авторитетные источники; – анализировать и оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях; <p>Владеть навыками анализа и оценки передовых практик и научной информации по управлению персоналом и в смежных областях, оценки и обобщения, обобщения полученных результатов.</p>
	<p>ОПК-3.1. Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и</p>	<p>Знать:</p>

<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p>	<p>технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<ul style="list-style-type: none"> – методы, способы и инструменты управления персоналом; – содержание кадровой стратегии и политики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать кадровую стратегию и политику в организации; – применять современные технологии управления персоналом в динамичной среде; <p>Владеть навыками разработки элементов плана реализации кадровой стратегии и концепции кадровой стратегии и политики.</p>
	<p>ОПК-3.2. Оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы анализа кадровой стратегии и политики, определения их социальной и экономической эффективности, – основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать кадровую стратегию и политику в организации; – применять современные технологии управления персоналом; – <p>Владеть навыками разработки элементов плана реализации кадровой стратегии и концепции кадровой стратегии и политики.</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>		
<p><i>научно-исследовательский тип задач</i></p>		
<p>ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с</p>	<p>ПК-1.1. Планирует и проводит научно-прикладное исследование.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию научного исследования;

<p>использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.</p>		<ul style="list-style-type: none"> – методы и средства планирования и организации научно-прикладного исследования; – процесс проведения экспериментов и наблюдений; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы проведения исследования и эксперимента; – применять информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения исследования; – навыками составления отчетов по результатам проведенного исследования.
	<p>ПК-1.2. Использует современный теоретический и методологический инструментарий науки, в том числе инструменты психологических, социологических и статистических исследований.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию научного исследования; – современные информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования; – инструменты психологических, социологических и статистических исследований; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять информационные технологии и технические средства для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента; – применять инструменты психологических, социологических и статистических исследований;

		<p>Владеть навыками применения информационных технологий и технических средств для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента.</p>
<p><i>информационно-аналитический тип задач</i></p>		
<p>ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.</p>	<p>ПК-3.1. Осуществляет и разрабатывает техническое задание по сбору, обработке, анализу и интерпретации управленческой информации, проводит мониторинг её изменения в сети Интернет и других источниках для определения стратегии и тактики управления персоналом организации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности структуры организации; – основы работы с управленческой информацией; – технологии, методы, процессы и инструменты сбора, систематизации и анализа информации; – основы работы с информационными источниками и статистическими сервисами сети Интернет; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию управленческой информации; – формировать запросы на получение управленческой информации от сотрудников организации и структурных подразделений для определения стратегии и тактики управления персоналом организации; – согласовывать и утверждать форму информационно-аналитических отчетов; – передавать информационных материалы, замечания, исправления между специалистами по информационным ресурсам и другими сотрудниками;

		<ul style="list-style-type: none"> – проводить мониторинг появления новой или необходимой управленческой информации внутри и вне организации; – осуществлять поиск и мониторинг тематических сайтов для выявления новой управленческой информации для решения задач организации; – оценивать значимость и приоритетность получаемой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом организации; – работать с большими объемами информации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составлять техническое задание по поиску, обработке и анализу управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом организации; – различными методами поиска информации в сети Интернет для решения задач организации; – составлять информационные материалы на основе поведенного анализа управленческой информации для решения задач организации; – навыками формулирования и обоснования выводов проведенного анализа управленческой информации.
<p>ПК-6. Способен диагностировать, формировать и</p>	<p>ПК-6.1. Диагностирует, формирует и развивает организационную культуру,</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание организационной культуры;

<p>развивать организационную культуру, создавать комфортные и безопасные условия труда в организации, применять методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала, обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.</p>	<p>создаёт комфортные и безопасные условия труда в организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; – политику управления персоналом, корпоративную социальную политику, корпоративную культуру; – методы организационного проектирования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда; – формировать и проводить социальную политику и социальные программы – решать межличностные конфликты; – проводить переговоры; – разрабатывать мероприятия по развитию корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, оценки эффективности и развития персонала; <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки мероприятий по развитию корпоративной культуры и социальной политики организации; – иметь опыт разработки концепции системы мотивации персонала, эффективности, оценки эффективности и развития персонала;
	<p>ПК-6.2. Применяет методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, технологии управления безопасностью труда персонала,</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы выявления и анализа профессиональных рисков; – методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;

	<p>обеспечивать предупреждение и профилактику травматизма, профессиональных заболеваний.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – методы предупреждения и профилактики травматизма, профессиональных заболеваний. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять потенциально рисковые события в профессиональной деятельности и их характеристики; – оценивать условия безопасности труда в организации; – планировать мероприятия по предупреждению и профилактике травматизма, профессиональных заболеваний; <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками выявления, анализа и оценки профессиональных рисков; – навыками планирования мероприятий по предупреждению и профилактике травматизма, профессиональных заболеваний).
<p>ПК-7. Способен осуществлять оценку эффективности труда, выявлять резервы для повышения производительности и качества труда, организовывать процесс контроля результатов труда, выдвигать предложения по изменению его условий, определять эффективность работы системы организации и нормирования труда персонала на рабочих местах.</p>	<p>ПК-7.1. Оценивает эффективность труда, выявляет резервы для повышения производительности и качества труда.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права; – основы производственной деятельности организации; – методы оценки результатов и эффективности труда; – формы и методы оценки персонала и результатов их труда; – основы профессиональной ориентации; – методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; –

		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы; – применять критерии и показатели оценки эффективности труда; – определять критерии формирования кадрового резерва организации; – выявлять резервы для повышения производительности и качества труда; – анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки эффективности труда в организации; – навыками разработки мероприятий по выявлению резервов для повышения производительности и качества труда.
	<p>ПК-7.2. Организует процесс контроля результатов труда, выдвигает предложения по изменению его условий.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом; – методы анализа выполнения планов и задач по управлению персоналом, определения их экономической эффективности; – методы оценки результатов и эффективности труда; – методы проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – контролировать и корректировать исполнение поручений и задач;

		<ul style="list-style-type: none"> – проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом; – оценивает текущие условия труда в организации; – организовывать проведение аудита и контроллинга в управлении персоналом; <p>Владеть навыками разработки предложений по изменению условий контроля результатов труда.</p>
проектный тип задач		
<p>ПК-17. Способен самостоятельно выявлять область, направленность и тему проекта в сфере управления персоналом коммерческих и государственных организаций, его цели и задачи, разрабатывать план реализации проекта и определять ожидаемые результаты, подбирать команду проекта, оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом, разрабатывать пакет документов по проекту.</p>	<p>ПК-17.3. Подбирает команду проекта.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы проектного менеджмента; – методы управления командой (группой); – особенности психологии межличностных отношений в команде (группе); – стратегии формирования и развития команды (группы); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать команду (группу) проекта; – распределять рабочие задачи между членами команды (группы) проекта; – применять командные стратегии, соответствующие текущей ситуации; – планировать и осуществлять контроль развития команды (группы) проекта; <p>Владеть навыками управления командой (группой) для достижения оставленной цели.</p>
Специализированные профессиональные компетенции		
	<p>СПК-1.1. Определяет требования к персоналу с учетом специфики рынка труда и требований</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теорию управления персоналом;

<p>СПК-1. Способен оценивать инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.</p>	<p>к производственно-хозяйственной деятельности организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); – методы анализа требований рынка труда; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать требования рынка труда с учетом тенденций научно-технического прогресса; – формирование требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной деятельности с учетом организационных и технологических изменений; – собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; <p>Владеть навыками определения необходимых требований к персоналу для осуществления производственно-хозяйственной изменяющихся условий внутренней и внешней среды.</p>
	<p>СПК-1.2. Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации.</p>	<p>Знать: методы оценки профессиональных качеств персонала;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать критерии и показатели оценки инновационного потенциала персонала; – оценивать инновационный потенциал персонала с учетом современных требований организации и рынка труда;

		Владеть навыками составления аналитического отчета по оценке инновационного потенциала сотрудников.
СПК-3. Способен осуществить организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий, управлять удаленной работой сотрудников.	СПК-3.1. Осуществляет организационное взаимодействие с применением современных информационно-телекоммуникационных технологий.	Знать: <ul style="list-style-type: none"> – теорию деловых коммуникаций; – информационно-коммуникационные технологии деловой коммуникации; Уметь: <ul style="list-style-type: none"> – применять информационно-коммуникационные технологии деловой коммуникации в области профессионального взаимодействия с персоналом; – организовать внутреннюю и внешнюю коммуникацию по вопросам управления персоналом; Владеть навыками применения информационно-коммуникационных технологий деловой коммуникации для решения профессиональных задач в области управления персоналом.

4. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Рубежный контроль: тестирование по отдельным разделам дисциплины.

Итоговая аттестация в 1-м семестре - экзамен.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины осуществляется в соответствии с Приложением 1.

5. Объем дисциплины (модуля) составляет 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часа – аудиторная нагрузка, 72 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (1 семестр), итоговая форма отчетности – экзамен.
6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i>					Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальная работа с обучающимися	Всего	Вид	часы	Всего
Тема 1. Предметная область, структура, цели, задачи и функции психологии профессиональной деятельности	10	2	2	0	0	4	Опрос	6	6
Тема 2. Подходы и методы изучения профессиональной деятельности	20	4	4	0	0	8	Подготовка к устному опросу. Реферат	12	12
Тема 3. Индивидуально-психологические	24	4	4	0	0	12	Подготовка к устному опросу.	12	12

особенности человека и характеристики профессий							Реферат Подготовка проектного задания			
Тема 4. Теория мотивации и удовлетворенность трудом	8	1	1	0	0	2	Опрос Контрольная работа	6	6	
Тема 5. Психология профессиональной работоспособности и функциональные состояния человека в труде	14	2	2	0	0	4	Опрос Реферат	10	10	
Тема 6. Социально-психологические аспекты совместной деятельности. Организация групповой коммуникации.	12	2	2	0	0	4	Подготовка проектного задания Опрос	10	10	
Тема 7. Управление конфликтами. Методы разрешения конфликтов	6	1	1	0	0	2	Реферат Опрос	4	4	
Тема 8. Психологические особенности внедрения инноваций	6	1	1	0	0	2	Реферат Опрос	4	4	
Тема 9. Безопасность профессиональной деятельности	10	2	2	0	0	4	Подготовка проектной работы	6	6	
Промежуточная аттестация	Экзамен						4			
Итого	108	36						72		

7. Шкала и критерии оценивания (шкала и критерии оценивания могут быть едиными (типовыми) для всех дисциплин (модулей), входящих в ОПОП)

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="text-align: center;"> Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% </div> Итого:	5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования письменный опрос проектное задание в формате презентации Итого:	15 10 20 45
3.	Итоговый проект	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

8. Ресурсное обеспечение:

- **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

а) Основная литература:

1. *Карпов, А. В.* Психология принятия решений в профессиональной деятельности : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585220>
2. *Коноваленко, М. Ю.* Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21394-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582928>
3. Манухина С. Ю. **Психология труда : учебник и практикум для вузов** / под общ. ред. С. Ю. Манухиной. — Москва : Юрайт, 2024. — 485 с. — ISBN 978-5-9916-7215-3.
4. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д., Исмаилова С. Ф. **Этика и психология профессиональной деятельности : учебник**. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2023. — 318 с. — ISBN 978-5-222-37587-7. Готхелф Дж., Сейден Дж. Lean UX. Проектирование отличного пользовательского опыта. — 3-е изд. — Москва: БХВ, 2023. — 240 с.
5. Чумакова, Т. Н. Психология профессиональной деятельности и саморазвития : учебник / Т. Н. Чумакова. — Персиановский : Донской ГАУ, 2021. — 320 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/216779> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Норман Д. Дизайн привычных вещей / пер. с англ. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2025. — 384 с.

а) Дополнительная литература:

1. Бодров В. А. Удовлетворённость работой как социальная и психологическая детерминанта профессиональной пригодности субъекта труда // Социальная психология труда: теория и практика. — Москва : Институт психологии РАН, 2010. — Т. 1. — С. 140–160.
2. Герберт Д., Розенштиль Л. фон. Организационная психология. Человек и организация / пер. с нем. О. А. Шипиловой. — Харьков : Гуманитарный центр, 2006. — С. 50–160.
3. Занковский А. Н. Организационная психология. — Москва : Флинта : МПСИ, 2002. — С. 327–380.
4. Мельников В. М., Ямпольский Л. Т. Введение в экспериментальную психологию личности : учебное пособие для слушателей ИПК преподавателей педагогических дисциплин университетов и педагогических институтов. — Москва : Просвещение, 1985. — 319 с.
5. Осеев А. А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности // Социология. — 2012. — № 1. — С. 130–147.
6. Смородова О. В. Психологическое обеспечение внедрения инноваций в организации // Вестник Бурятского государственного университета. — 2013. — № 3.
7. Доронина И. В., Бичеев М. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : курс лекций. — Новосибирск : СибАГС, 2015. — 159 с.
8. Осеев А. А. Исторические парадигмы конфликтологии в условиях глобальных изменений // Истоки экономической социологии и современный геополитический кризис : сборник тезисов и докладов научного семинара студентов, аспирантов и преподавателей социологического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова (8 декабря 2015 г.) / под общ. ред. Н. Р. Исправниковой. — Москва : Университетская книга, 2015. — С. 52–55.

9. Пряжников Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата. — Москва : Юрайт, 2016. — 365 с.
10. Чекмарёв О. П. Мотивация и стимулирование труда : учебно-методическое пособие. — Санкт-Петербург, 2013. — 343 с.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

MS Office

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. ЭБС «Юрайт: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>
2. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы]: сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <https://psyjournals.ru/> - российская база психологических журналов.
2. <https://www.elibrary.ru> - российская научная электронная библиотека.
3. <https://www.researchgate.net> - международная платформа для публикации научных статей
4. <https://www.hr-portal.ru> – база статей и кейсов по управлению персоналом, мотивации, корпоративной культуре, внедрению инноваций и безопасной работе сотрудников.

Описание материально-технической базы

Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9. Язык преподавания: русский
10. Преподаватель (преподаватели): Печковская Е.М.
11. Разработчики программы: Старший преподаватель, Печковская Е.М.