

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

Кафедра социальной психологии

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Направленность «Управление талантами в интересах устойчивого
социально-экономического развития»
Квалификация выпускника - магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

Психология управления талантами в организации

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 20.05.2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2.. Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины	8
4. Образовательные технологии	10
5. Оценка планируемых результатов обучения	11
5.1. Система оценивания	11
5.2. Критерии выставления оценок	12
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	15
6.1. Список источников и литературы	15
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	16
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	17
9. Методические материалы	18
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	-
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	-
9.3. Иные материалы	-
Приложения	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	20
Приложение 2. Лист изменений	22

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся компетенций, необходимых для организации работы и руководства коллективом с учетом психологии управления талантами в организации

Задачи:

- ознакомление с теоретическими основами организации работы коллектива с учетом психологии управления талантами в организации;
- обучение методам анализа морально-психологического климата, стиля руководства, управления конфликтами в коллективе организации;
- формирование навыков владения психологическими методами управления талантами в коллективе организации.

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность организовать работу коллектива	Знать: основы организации работы коллектива с учетом психологии управления талантами Уметь: организовать работу коллектива с учетом психологии управления талантами Владеть: навыками организации работы коллектива с учетом психологии управления талантами
	УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации.	Знать: основы разработки стратегии работы коллектива с учетом психологии управления талантами Уметь: определять функции участников и расставлять приоритеты; гибко изменять стратегию работы с учетом психологии управления талантами Владеть: навыками определения функций участников и расстановки приоритетов; гибкого изменения стратегии работы в

		зависимости от психологии управления талантами
	УК-3.3. Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе.	Знать: способы мобилизации других на достижение поставленных целей; основы привлечения и поддержки талантливых участников команды; Уметь: мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекать и поддерживать талантливых участников команды; демонстрировать заботу о коллективе. Владеть: навыками мобилизации других на достижение поставленных целей; привлечения и поддержки талантливых участников команды

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология управления талантами в организации» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Управление талантами в целях устойчивого развития».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Современные проблемы управления персоналом», «Современные концепции организационного поведения», «Организация работы с персоналом».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Консалтинг в сфере управления талантами», «Управление персоналом в чрезвычайных ситуациях», «Менеджмент качества в управлении человеческими ресурсами», «Интегрированная система менеджмента для устойчивого развития», «Научно-исследовательская практика», «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена», «Защита выпускной квалификационной работы», включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 часов, самостоятельная работа обучающихся 60 часов, контроль 18 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семест	Виды учебной работы (в часах)		Формы текущего контроля
			контактная	○ □	

			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		успеваемости, форма промежуточной аттестации
1	Психология управления как область научного и прикладного знания	3	1	4				10	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
2	Психология таланта	3	1	4				10	Оценка работы на семинаре
3	Психологические особенности руководства в системе управления талантами	3	2	4				10	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
4	Психология бизнес-коммуникаций и профессионального общения	3	1	4				10	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации	3	1	2				10	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
6	Управление конфликтами в системе управления талантами	3	2	4				10	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
	Контроль (экзамен)	3					18	6	Экзамен -
	Итого:		8	22			18	66	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 часа, самостоятельная работа обучающихся 72 часа, контроль 18 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации	
			контактная						Самостоятель- ная работа
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		

1	Психология управления как область научного и прикладного знания	4	1	2				12	Оценка работы на семинаре
2	Психология таланта	4	1	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
3	Психологические особенности руководства в системе управления талантами	4	2	4				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
4	Психология бизнес-коммуникаций и профессионального общения	4	1	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации	4	1	4				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
6	Управление конфликтами в системе управления талантами	4	2	2				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
	Контроль (экзамен)						18		Экзамен
	Итого:		8	16			18	72	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 12 часов, самостоятельная работа обучающихся 93 часа, контроль 9 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр, сессия	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятель- ная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1	Психология управления как область научного и	2	0,5	0,5				14	Оценка работы на семинаре

	прикладного знания								
2	Психология таланта	2	1	1				14	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
3	Психологические особенности руководства в системе управления талантами	2	1	1				14	Выполнение практического задания
4	Психология бизнес-коммуникаций и профессионального общения	2	0,5	0,5				12	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
5	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации	2	1	1				14	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
Итого за 2семестр				4	4				68
6	Управление конфликтами в системе управления талантами	2	-	4				14	Оценка работы на семинаре Выполнение практического задания
	Экзамен						9	11	Экзамен
	Итого за семестр		-	4			9	25	
	Итого:		4	8			9	93	

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Психология управления как область научного и прикладного знания

Предмет психологии управления. Психологическое содержание управленческой деятельности. Основные проблемы психологии управления.

Психология управления персоналом. Психология профессиональной деятельности.

Связь психологии управления с другими поведенческими науками. Психология управления и социальная практика.

Исследовательские и практические методы психологии управления.

Тема 2. Психология таланта

Талант как уровень развития творческой одаренности: влияние наследственности и среды. Структура творческих способностей. Структура творческого процесса. Влияние мотивации на творческую продуктивность.

Психология индивидуальных различий.

Психология личности профессионала.

Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер).

Лидерство в творческих командах. Развитие таланта сотрудников.

Тема 3. Психологические особенности руководства в системе управления талантами

Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.

Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.

Пол, возраст, социально-экономический статус и образование как факторы эффективности руководства.

Общие и специальные способности руководителя.

Доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, стремление к достижению, общительность как предпосылки эффективного руководства.

Методы психологической работы с талантами.

Психология переговоров. Психология манипуляции. Психология агрессии. Психология доверия. Психология лжи. Психология стресса и стресс-менеджмент. Типология стрессов (эмоциональный, коммуникативный, информационный). Стресс и дистресс: особенности перехода. Синдром эмоционального выгорания: определение и составляющие. Этапы демотивации сотрудников организации (шестишаговая модель М. Майера). Профилактика эмоционального выгорания и предотвращение демотивации персонала.

Психологические модели организационного руководства в системе управления талантами.

Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы.

Вероятностные модели руководства. Руководство как социальное познание.

Руководство как взаимодействие. Руководство как преобразующий феномен.

Руководство на основе видения и харизмы.

Тема 4. Психология бизнес-коммуникаций и профессионального общения

Коммуникации в организации, их типология.

Психологические причины плохих коммуникаций.

Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций.

Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства коммуникации.

Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Позиции участников взаимодействия.

Перцептивные процессы в общении: стереотипизация, идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия, каузальная атрибуция. Аттракция в управленческом общении.

Правила построения эффективных коммуникаций. Роль неформальных коммуникаций.

Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.

Тема 5. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации

Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля.

Сплоченность и групповая продуктивность.

Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений. Феномены межгруппового восприятия. Стереотипы и предрассудки в межгрупповом восприятии.

Условия оптимизации межгруппового взаимодействия.

Психологический климат в организации. Роль психологического климата в развитии личности и коллектива. Структура психологического климата. Факторы формирования психологического климата. Диагностика психологического климата. Принципы и стратегии формирования психологического климата. Методы изучения психологического климата.

Тема 6. Управление конфликтами в системе управления талантами

Понятие организационного конфликта. Типология организационных конфликтов. Конструктивный и деструктивный конфликт. Роль конфликта в управлении талантами. Причины организационных конфликтов.

Факторы управляемости организационного конфликта.

Основные методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.

Методы диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации. Анализ целесообразности применения различных стратегий разрешения конфликта в деятельности менеджера.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентностного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования

Образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Психология управления как область научного и прикладного знания	Лекция Семинар	Лекция-визуализация Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия
2.	Психология таланта	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Кейс-метод
3.	Психологические особенности руководства в системе управления талантами	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Кейс-метод

4.	Психология бизнес-коммуникаций и профессионального общения	Лекции Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Кейс-метод
5.	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Кейс-метод
6.	Управление конфликтами в системе управления талантами	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Кейс-метод

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль успеваемости обучающихся проводится в форме оценки подготовки к семинарам, собеседования, контрольной работы.

Промежуточная аттестация – экзамен.

Оценка результатов обучения складывается из оценок текущего контроля и промежуточной аттестации

Форма контроля	Срок отчетности	Макс. количество баллов	
		За одну работу	Всего
Текущий контроль:			
- участие в дискуссии на семинаре (6 занятий)		5 баллов	30 баллов
- выполнение практического задания		5 баллов	30 баллов

			60 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)			40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)			100 баллов

Оценка выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Примеры практических заданий

Практическое задание

Провести сравнительный анализ различных типов талантливых сотрудников по Дж. Х. Рейнвотер, определить их достоинства и недостатки, сформулировать особенности их привлечения и удержания в организации, организации работы

Разработать психологический портрет и определить тип сотрудника согласно типологии талантливых сотрудников по Дж. Х. Рейнвотер (по заданию преподавателя)

Практическое задание

Провести сравнительный анализ различных стилей руководства талантливыми сотрудниками, определить их достоинства и недостатки, сформулировать условия применения

Определить стиль руководства в конкретной организации на основе многокомпонентной модели Р.Л. Кричевского (по заданию преподавателя), сформулировать рекомендации по его совершенствованию с учетом психологических особенностей талантливых сотрудников

Практическое задание

Провести аудит морально-психологического климата в коллективе организации: рассчитать уровень ценностно-ориентированного единства коллектива, индекс интеграции коллектива, индекс сплоченности коллектива (по заданию преподавателя)

Разработать опросник для определения уровня удовлетворенности персонала морально-психологическим климатом в коллективе (по заданию преподавателя)

Практическое задание

Провести сравнительный анализ методик выявления причин стрессов сотрудников в организации

Разработать опросник для выявления причин стрессов в конкретной организации (по заданию преподавателя)

Практическое задание

Провести сравнительный анализ методов конфликтного поведения сотрудников

Определить тип конфликтного поведения сотрудника (по заданию преподавателя)

Практическое задание

Провести сравнительный анализ стратегий поведения руководителя в конфликтных ситуациях

Выбрать оптимальную стратегию поведения руководителя в конкретной конфликтной ситуации (по заданию преподавателя)

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Психологические методы руководства талантами
2. Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер).
3. Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы.
4. Лидерство в творческих командах
5. Психологические модели организационного руководства в системе управления талантами.
6. Вероятностные модели руководства.
7. Руководство как социальное познание.
8. Руководство как взаимодействие.
9. Руководство как преобразующий феномен.
10. Руководство на основе видения и харизмы.
11. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства
12. Принципы и стратегии формирования психологического климата
13. Психология переговоров.
14. Психология манипуляции.
15. Психология агрессии.
16. Психология доверия
17. Психология лжи.
18. Психология стресса и стресс-менеджмент.
19. Синдром эмоционального выгорания: определение и составляющие.
20. Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций.
21. Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений
22. Феномены межгруппового восприятия.
23. Типология организационных конфликтов.
24. Конструктивный и деструктивный конфликт
25. Методы анализа морально-психологического климата в коллективе
26. Методы диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации
27. Анализ целесообразности применения различных стратегий разрешения конфликта в деятельности менеджера.

6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Литература

Основная

Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 429 с. + (Доп. мат. znanium.com). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/546345>

Королев, Л. М. Психология управления: Учебное пособие / Королев Л.М., - 5-е изд. - Москва : Дашков и К, 2016. - 188 с. ISBN 978-5-394-02632-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/937307>

Дополнительная:

Карпов А.В. Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Гонина, О. О. Практикум по общей и экспериментальной психологии [Электронный ресурс] / О. О. Гонина. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 542 с. — ISBN 978-5-9765-2017-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047513>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины *необходимы*:

- демонстрационные приборы для лекции-визуализации,
- мультимедийные средства для открытия кейсов, решения практических задач
- лицензионное программное обеспечение Microsoft Office

Требования к аудиториям:

- для проведения семинаров необходимы компьютерные классы,
- для лекций и семинаров необходимо наличие доски и специально оборудованные

для показа слайдов и работы на персональных компьютерах.

Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
11	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Психология управления как область научного и прикладного знания

Вопросы для обсуждения:

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Психология управления персоналом.
3. Психология профессиональной деятельности.
4. Психология управления и социальная практика.

Тема 2. Психология таланта

Вопросы для обсуждения:

1. Психология индивидуальных различий.
2. Психология личности профессионала.
3. Типология талантливых сотрудников (Дж. Х. Рейнвотер).

Тема 3. Психологические особенности руководства в системе управления талантами

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические модели организационного руководства в системе управления талантами.
2. Методы психологической работы с талантами.
3. Классификация и общая характеристика стилей руководства

Тема 4. Психология бизнес-коммуникаций и профессионального общения

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций.
2. Перцептивные процессы в общении: стереотипизация, идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия, каузальная атрибуция, аттракция
3. Психология коммуникативного поведения руководителя

Тема 5. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений.
2. Психологический климат в организации.
3. Принципы и стратегии формирования психологического климата.

Тема 6. Управление конфликтами в системе управления талантами

Вопросы для обсуждения:

1. Роль конфликта в управлении талантами.
2. Основные методы управления конфликтами.
3. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психология управления талантами в организации» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Управление талантами в целях устойчивого развития».

Цель дисциплины является формирование у обучающихся компетенций, необходимых для организации работы и руководства коллективом с учетом психологии управления талантами в организации

Задачи:

- ознакомление с теоретическими основами организации работы коллектива с учетом психологии управления талантами в организации;
- обучение методам анализа морально-психологического климата, стиля руководства, управления конфликтами в коллективе организации;
- формирование навыков владения психологическими методами управления талантами в коллективе организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикаторы компетенции:

УК-3.1. Демонстрирует способность организовать работу коллектива

УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации

УК-3.3. Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы организации работы коллектива с учетом психологии управления талантами
- основы разработки стратегии работы коллектива с учетом психологии управления талантами
- способы мобилизации других на достижение поставленных целей; основы привлечения и поддержки талантливых участников команды

Уметь:

- организовать работу коллектива с учетом психологии управления талантами
- определять функции участников и расставлять приоритеты; гибко изменять стратегию работы с учетом психологии управления талантами
- мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекать и поддерживать талантливых участников команды; демонстрировать заботу о коллективе.

Владеть:

- навыками организации работы коллектива с учетом психологии управления талантами
- навыками определения функций участников и расстановки приоритетов; гибкого изменения стратегии работы в зависимости от психологии управления талантами
- навыками мобилизации других на достижение поставленных целей; привлечения и поддержки талантливых участников команды

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1			
2			
3			
4			