

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

Структурное подразделение «Автоматизации и управления (132)»

УТВЕРЖДЕНА:
на заседании кафедры
Протокол №9 от 03 февраля 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины
«УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление: 27.03.05 Инноватика

Инженерный бизнес в топливно-энергетическом комплексе

Квалификация: Бакалавр

Форма обучения: очная

Документ подписан простой
электронной подписью
Составитель программы:
Федотова Анжелика
Витальевна
Дата подписания: 08.06.2026

Документ подписан простой
электронной подписью
Утвердил: Елшин Виктор
Владимирович
Дата подписания: 09.06.2026

Документ подписан простой
электронной подписью
Согласовал: Конюхов
Владимир Юрьевич
Дата подписания: 17.06.2026

Год набора – 2026

Иркутск, 2026 г.

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Дисциплина «Управленческая психология» обеспечивает формирование следующих компетенций с учётом индикаторов их достижения

Код, наименование компетенции	Код индикатора компетенции
ПКС-2 Способность организовать работу исполнителей в коллективе, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту	ПКС-2.4

1.2 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы

Код индикатора	Содержание индикатора	Результат обучения
ПКС-2.4	Способен учитывать управленческую психологию при организации работ	Знать основные категории и понятия психологии управления; историю развития науки управления; основные теории и воззрения психологии управления. Уметь применять понятийно-категориальный аппарат психологии управления для анализа разнообразных явлений, связанных с управленческой деятельностью; использовать методы психологии управления для решения исследовательских, диагностических и социально-психологических задач. Владеть владения культурой мышления, способностью к обобщению, анализу информации; подготовки к процессу научно-исследовательской деятельности; работы с научными текстами, охватывающими различные мыслительные эпохи и традиции.

2 Место дисциплины в структуре ООП

Изучение дисциплины «Управленческая психология» базируется на результатах освоения следующих дисциплин/практик: «Введение в профессиональную деятельность»

Дисциплина является предшествующей для дисциплин/практик: «Управление инновационной деятельностью»

3 Объем дисциплины

Объем дисциплины составляет – 4 ЗЕТ

Вид учебной работы	Трудоемкость в академических часах
--------------------	------------------------------------

	(Один академический час соответствует 45 минутам астрономического часа)	
	Всего	Семестр № 7
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Аудиторные занятия, в том числе:	48	48
лекции	16	16
лабораторные работы	0	0
практические/семинарские занятия	32	32
Самостоятельная работа (в т.ч. курсовое проектирование)	96	96
Трудоемкость промежуточной аттестации	0	0
Вид промежуточной аттестации (итогового контроля по дисциплине)	Зачет	Зачет

4 Структура и содержание дисциплины

4.1 Сводные данные по содержанию дисциплины

Семестр № 7

№ п/п	Наименование раздела и темы дисциплины	Виды контактной работы						СРС		Форма текущего контроля
		Лекции		ЛР		ПЗ(СЕМ)				
		№	Кол. Час.	№	Кол. Час.	№	Кол. Час.	№	Кол. Час.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Стратегия управления человеческими ресурсами	1	4			1	8	1	48	Устный опрос
2	Управление составом персонала	2	4			2	8			Устный опрос
3	Оценка персонала	3	4			3	8	2	48	Устный опрос
4	Управление мотивацией персонала	4	4			4	8			Устный опрос
	Промежуточная аттестация									Зачет
	Всего		16				32		96	

4.2 Краткое содержание разделов и тем занятий

Семестр № 7

№	Тема	Краткое содержание
1	Стратегия управления человеческими ресурсами	Кадровая политика организации Отдел управления персоналом как субъект осуществления кадровой политики организации
2	Управление составом персонала	Планирование численности персонала Описание должности как инструмент управления человеческими ресурсами Организация подбора персонала Методы отбора персонала

3	Оценка персонала	Цели, направления и инструменты оценки персонала Система регулярной оценки персонала Нетрадиционные методы регулярной оценки
4	Управление мотивацией персонала	Система мотивации персонала в организации Система оплаты труда Система льгот и компенсаций Нематериальные методы мотивации

4.3 Перечень лабораторных работ

Лабораторных работ не предусмотрено

4.4 Перечень практических занятий

Семестр № 7

№	Темы практических (семинарских) занятий	Кол-во академических часов
1	Кадровая политика на разных стадиях организации	8
2	Формирование профиля должности	8
3	Организация подбора персонала	8
4	Цели, направления и инструменты оценки персонала	8

4.5 Самостоятельная работа

Семестр № 7

№	Вид СРС	Кол-во академических часов
1	Подготовка к практическим занятиям (лабораторным работам)	48
2	Подготовка к экзамену	48

В ходе проведения занятий по дисциплине используются следующие интерактивные методы обучения: групповая дискуссия

5 Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины

5.1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1.1 Методические указания для обучающихся по практическим занятиям

Методические указания по проведению практических работ по дисциплине: «Управление персоналом»./ Сост.: Н.П. Лончих. –Иркутск: изд-во ИРНИТУ, 2018. -12 с. [Электронный ресурс].

5.1.2 Методические указания для обучающихся по самостоятельной работе:

Методические указания по проведению самостоятельных работ по дисциплине: «Управление персоналом»./ Сост.: Н.П. Лончих. –Иркутск: изд-во ИРНИТУ, 2018. -12 с. [Электронный ресурс].

6 Фонд оценочных средств для контроля текущей успеваемости и проведения промежуточной аттестации по дисциплине

6.1 Оценочные средства для проведения текущего контроля

6.1.1 семестр 7 | Устный опрос

Описание процедуры.

Тема 1. Кадровая политика на разных стадиях организации

Описание процедуры: В рамках практического занятия студент отвечает на контрольные вопросы по пройденным темам раздел.

Пример задания:

1.Что представляет собой кадровая политика организации? 2.Каковы типовые области работы с персоналом? 3.От чего зависит приоритет определенных компонент кадровой политики? 4.Какие компоненты кадровой политики реализуются на стадиях быстрого роста, стабилизации, кризиса – старения организации?

Критерии оценки:

Раздел считается усвоенным при условии, что студент ответил правильно на все тестовые вопросы.

Тема 2. Формирование профиля должности

Описание процедуры: В рамках практического занятия студент отвечает на контрольные вопросы по пройденным темам раздел.

Пример задания:

1.Требования к организации подбора персонала. 2.Каковы функции документов, формализующих требования к кандидату на вакантное место: должностной инструкции, квалификационной карты и профиля должности? 3.В чем различия квалификационной карты и профиля должности? 4.Как определяются компетенции?

Критерии оценки:

Раздел считается усвоенным при условии, что студент ответил правильно на все тестовые вопросы.

Тема 3. Организация подбора персонала

Описание процедуры: В рамках практического занятия студент отвечает на контрольные вопросы по пройденным темам раздел.

Пример задания:

1.Назовите основные этапы подбора персонала 2.Каковы задачи этапа привлечения кандидатов? 3.Что должно являться результатом данного этапа? 4.Назовите источники привлечения кандидатов, охарактеризуйте преимущества и недостатки каждого метода.

Критерии оценки:

Раздел считается усвоенным при условии, что студент ответил правильно на все тестовые вопросы.

Тема 4. Цели, направления и инструменты оценки персонала

Описание процедуры: В рамках практического занятия студент отвечает на контрольные вопросы по пройденным темам раздел.

Пример задания:

1.Назовите направления оценки персонала. 2.В каких областях кадрового менеджмента целесообразно применять оценку персонала? 3.Дайте характеристику инструментам оценки персонала. 4.Какие инструменты оценки персонала адекватны при оценки результатов, оценки знаний и навыков, оценки поведения?

Критерии оценки:

Раздел считается усвоенным при условии, что студент ответил правильно на все тестовые вопросы.

Критерии оценивания.

Критерии оценки: за правильный ответ на вопрос ставится 1 балл. Пять правильных ответов – «отлично»

Четыре правильных ответа - «хорошо»

Три правильных ответа – «удовлетворительно»

Менее трех правильных ответов - «неудовлетворительно»

6.2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

6.2.1 Критерии и средства (методы) оценивания индикаторов достижения компетенции в рамках промежуточной аттестации

Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Средства (методы) оценивания промежуточной аттестации
ПКС-2.4	Демонстрирует способность и готовность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций; анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации.	Устный опрос

6.2.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

6.2.2.1 Семестр 7, Типовые оценочные средства для проведения зачета по дисциплине

6.2.2.1.1 Описание процедуры

Зачет по дисциплине проводится в устной форме по билетам, включающим два теоретических вопроса и практическое задание. На подготовку обучающемуся отведено 20 минут. Для объективного оценивания знаний могут быть заданы дополнительные вопросы по темам курса.

Пример задания:

Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации:

1. Психологическая эффективность школы научного управления.
2. Психологическая эффективность административной («классическая») школы в управлении.
3. Психологическая эффективность школы «человеческих отношений».
4. Психологическая эффективность школы «количественных методов в управлении».
5. Понятие мотивации, ее роль в трудовой деятельности.
6. Содержание понятий мотива и мотивации.

6.2.2.1.2 Критерии оценивания

Зачтено	Не зачтено
Хорошее знание основных терминов и понятий курса; Хорошее знание и владение методами и средствами решения поставленных задач; Последовательное изложение материала курса; Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов; Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче зачета; Умение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответе на вопросы.	Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса; Неумение решать поставленные задачи; Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса; Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов; Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответах на зачете

7 Основная учебная литература

1. Управление персоналом организации : учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг."... / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова, 2008. - 636.
2. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров : учебное пособие / В. А. Спивак, 2008. - 614.
3. Бацун Н. В. Управление персоналом : учебно-методический комплекс для специальности 080102 "Мировая экономика" / Н. В. Бацун, 2007. - 98.

[Сайт] – URL: <http://elib.istu.edu/viewer/view.php?file=/files/er-3746.pdf>

8 Дополнительная учебная литература и справочная

1. Аширов Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов, 2008. - 432.
2. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров : учеб. пособие / В. А. Спивак, 2007. - 614.
3. Морозов А. В. Управленческая психология : учеб. пособие для высш. и сред. учеб. заведений / А. В. Морозов, 2005. - 286.
4. Шипунов В. Г. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии : учебник для среднего профессионального образования (ссузов) / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель, 2000. - 303 [1].

9 Ресурсы сети Интернет

1. <http://library.istu.edu/>
2. <https://e.lanbook.com/>

10 Профессиональные базы данных

1. <http://new.fips.ru/>
2. <http://www1.fips.ru/>

11 Перечень информационных технологий, лицензионных и свободно распространяемых специализированных программных средств, информационных справочных систем

1. Microsoft Office 2003 VLK (поставки 2007 и 2008)
2. Microsoft Office 2007 Standard - 2003 Suites и 2007 Suites - поставка 2010
3. Microsoft Office Standard (2007 + 2003)_rus_VLK_для КУИЦ
4. Microsoft Visio Standard (2007 + 2003)_rus_VLK_для КУИЦ

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Комплект учебной мебели, рабочее место преподавателя, доска. Мультимедийное оборудование: мультимедийный проектор + ПК, с выходом в Internet, экран для мультимедийного проектора. 25 посадочных мест + 16 ПК. Все компьютеры объединены в локальную сеть, подключенную к сети ИРНИТУ с выходом в Internet.