

Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Смоленский государственный университет»

Кафедра общей психологии

*«Утверждаю»*  
Проректор по учебно-методической работе  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Устименко  
«16» июня 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Б1.О.02.05 ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки: **37.04.01 Психология**  
Направленность (Профиль): **Психологическое консультирование**  
Форма обучения: очно-заочная  
Курс – 1  
Семестр – 2  
Всего зачетных единиц – 2, часов – 72  
Форма отчетности: зачет – 2 семестр

Программу разработал  
Кандидат психологических наук, доцент Белугина М.А.

Одобрена на заседании кафедры  
«09» июня 2022 г. Протокол № 11  
Заведующий кафедрой д.пс.н., профессор В.В.Селиванов

Смоленск  
2022

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

В ходе освоения дисциплины расширяются знания студентов и развиваются практические умения в таких отраслях психологии, как психология личности, психология общения, психология управления, психология менеджмента. Данная дисциплина является основой будущей успешной деятельности студента.

Особенность данного курса заключается в его междисциплинарном и интегративном характере. Концептуальные идеи курса полностью вписываются в формирующуюся парадигму современного высшего образования, основанную на принципах фундаментальности, целостности и междисциплинарности. Дисциплина имеет междисциплинарный характер, общую логику и опирается на изучение студентами дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла, а также дисциплин профессионального цикла, таких как: «Психология развития и возрастная психология»; «Психология личности»; «Экспериментальная психология»; «Этнопсихология»; «Специальная психология»; «Общесихологический практикум»; «Психодиагностика»; «Математические методы в психологии»; «Дифференциальная психология». А также содержательно связана с курсами вариативной части профессионального цикла дисциплин: «Основы социально-психологического тренинга»; «Конфликтология»; «Групповая психотерапия»; «Гуманистическая психология»; «Основы психоанализа».

Освоение дисциплины «Психология управления персоналом» необходимо для дальнейшего выполнения учебной, производственной, научно-исследовательской практик, планирования и проведения научно-исследовательской работы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения
<b>УК-3.</b> Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> закономерности и принципы командообразования; методы построения команды; специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; основы теории лидерства; основы управления поведением персонала. <b>Уметь:</b> планировать свою работу в команде; реализовывать свою роль в команде; осуществлять социальное взаимодействие. <b>Владеть:</b> методами анализа командных ролей и построения команды; навыками работы в команде; навыками социального взаимодействия; навыками использования основ управления поведением персонала.
<b>ОПК-8.</b> Способность использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	<b>Знать:</b> методы, модели супервизии; способы анализа практических случаев из психотерапевтической и консультационной деятельности; варианты использования клиента (его реальных проблем) в профессиональной подготовке психологов-консультантов. <b>Уметь:</b> использовать знания, полученные в ходе супервизии для совершенствования профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> навыками работы при реализации супервизий для контроля и улучшения профессиональной подготовки.
<b>ОПК-9.</b> Способность выполнять основные функции управления психологической	<b>Знать:</b> основы регулирования, отражения закономерностей функционирования базовых процессов, предотвращения отклонений и патологии в психическом

<p>практикой</p>	<p>развитии, способы достижения прогрессивного психического и социального развития личности и организации, психологической коррекции психики руководителя и персонала, способы и формы профессиональной переподготовки сотрудников, способы осуществления адекватного руководства личностью и коллективом.</p> <p>Уметь: осуществлять выполнение основных функций управления психологической практикой в различных социальных сферах.</p> <p>Владеть: способами реализации функций управления психологической практикой.</p>
<p><b>ПК-4</b> Психологическое консультирование в области социальной деятельности по проблемам, связанным с управлением человеческими ресурсами, интерперсональных отношений, профориентации и планирования карьеры, личностного роста</p>	<p>Знать: основы управления человеческими ресурсами; ведения профориентации, карьерного и личностного роста.</p> <p>Уметь: планировать и реализовывать программы психологического консультирования в области социальной деятельности; осуществлять регулирование человеческими ресурсами, интерперсональными отношениями; реализовывать профориентацию и планирование карьеры, достижение оптимального личностного развития клиента.</p> <p>Владеть: приемами разработки, планирования и реализации психологического консультирования в социальной деятельности по вопросам управления человеческими ресурсами, межличностными отношениями, профориентационной деятельности.</p>

### 3. Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Исторические и методологические основы управления персоналом.**

Теории европейского менеджмента (М.Вебер, А.Файоль). Теории американского менеджмента (Ф.Тейлор, Ф.Джилберт, Г.Эмерсон, Г.Мюнстерберг). Практика японского менеджмента (Анализ Й.Олстона). Российские модели управления персоналом.

#### **Тема 2. Особенности подбора персонала. Кадровый мониторинг.**

Кадровый мониторинг. Методы привлечения кандидатов на должность. Телефонное интервью. Первое собеседование. Профессионально важные качества. Каталог требований должностных позиций. Методы диагностики ПВК. Анализ резюме. Кейс-интервью для сотрудников.

#### **Тема 3. Особенности адаптации персонала. Обучение персонала.**

Виды адаптации вновь принятых сотрудников (профессиональная, социальная). Понятие и задачи испытательного срока. Приемы и методы повышения эффективности адаптации персонала. Основные подходы к обучению персонала. Виды обучения персонала. Формулировка компетенций в ходе обучения. Создание мотивации. Применение новых компетенций на практике. Корпоративное обучение: стратегия и тактика. Тренинг в профессиональной подготовке менеджеров, методические аспекты тренинга менеджеров. Психодиагностические возможности тренинга. Тайм-менеджмент.

#### **Тема 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации.**

Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса). Антикризисное управление персоналом.

#### **Тема 5. Методы управления персоналом**

Методы формирования кадрового состава. Методы поддержания работоспособности персонала. Методы реформирования организации.

**Тема 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности**

Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации. Виды стимулирования персонала в организации. Управление карьерой. Согласование целей организации с целями сотрудника. Матрица роста. Поддержание позитивного сотрудничества.

**Тема 7. Технологии управления человеческими ресурсами**

Оценка как технология кадровой работы. Конкурс как привлечение персонала. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации.

**4. Тематический план**

Наименование разделов и тем	Формы занятий			
	Всего часов	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Тема 1. Исторические и методологические основы управления персоналом	9	2	2	5
Тема 2. Особенности подбора персонала. Кадровый мониторинг.	9	2	2	5
Тема 3. Особенности адаптации персонала. Обучение персонала	9	2	2	5
Тема 4. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации	7		2	5
Тема 5. Методы управления персоналом	9	2	2	5
Тема 6. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности	9	2	2	5
Тема 7. Технологии управления человеческими ресурсами в ситуации конфликта	16	2	4	10
Контроль	4			4
<b>Всего:</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>44</b>

**5. Виды учебной деятельности**

**Лекция 1. Особенности подбора персонала. Кадровый мониторинг.**

1. Концепции и принципы процесса эффективного найма персонала.
2. Процесс найма в системе управления персоналом.
3. Проектирование структуры организации.

**Лекция 2. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности.**

1. Подходы к мотивации персонала в организации.
2. Содержательные теории мотивации (А.Маслоу, Мак-Клелланд, Ф.Герцберг),
3. процессуальные теории мотивации (В.Врум, С.Адамс, Л.Портер и Э.Лоулер).

4. Виды стимулирования персонала в организации: материальное и нематериальное.

### **Лекция 3. Особенности адаптации персонала. Обучение персонала.**

1. Виды адаптации вновь принятых сотрудников (профессиональная, социальная).
2. Основные подходы к обучению персонала.
3. Создание мотивации. Применение новых компетенций на практике.
4. Корпоративное обучение: стратегия и тактика.
5. Тренинг в профессиональной подготовке менеджеров, методические аспекты тренинга менеджеров.

### **Лекция 4. Методы управления персоналом**

1. Методы формирования кадрового состава.
2. Методы поддержания работоспособности персонала.
3. Методы реформирования организации.

### **Лекция 5. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности**

1. Подходы к мотивации персонала в организации.
2. Виды стимулирования персонала в организации.
3. Управление карьерой.
4. Согласование целей организации с целями сотрудника.
5. Матрица роста. Поддержание позитивного сотрудничества.

### **Лекция 6. Технологии управления человеческими ресурсами**

1. Оценка как технология кадровой работы.
2. Конкурс как привлечение персонала.
3. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.
4. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации.

## **Практические занятия:**

### **Практическое занятие 1-2. Особенности подбора персонала. Кадровый мониторинг.**

Вопросы:

1. Раскройте основные принципы отбора и подбора персонала в организацию.
2. Перечислите основные концепции отбора.
3. Какие факторы внешней среды влияют на процесс набора кандидатов?
4. Какие этапы проектирования организации могут быть выделены?
5. Что включает в себя процесс реформирования организационной структуры предприятия?
6. Опишите содержание этапов организации деятельности по отбору и подбору персонала

Задание: у нас работает два отдела. В каждом из них свободно три должности, и специалистам по персоналу нужно будет осуществить поиск специалистов по данным должностям.

Этап 1: Разработайте анкету-запрос для руководителей отделов, чтобы получить необходимую информацию для размещения объявлений о вакансии.

Этап 2: Заполните анкеты для службы персонала.

Этап 3: Служба персонала разрабатывает эталонную профессиограмму для данных сотрудников.

Этап 4: составить варианты объявлений о вакансии в интернете и в газете.

Бухгалтер (расчет заработной платы)	Инженер по оборудованию
Менеджер по продажам (продукты питания)	Продавец-кассир
Секретарь на ресепшен	Грузчик

Литература: осн. 1,3, 5, доп. 20, 23.

### **Практическое занятие 3-4. Особенности адаптации персонала. Обучение персонала.**

Вопросы:

1. Назовите этапы и уровни адаптации сотрудников в организации.
2. Перечислите критерии эффективности процесса адаптации.
3. Опишите основное содержание деятельности менеджера по персоналу по интеграции новых сотрудников в организацию.
4. Какова основная структура организации работы по поиску, отбору и адаптации персонала?
5. методы обучения персонала.

Задание: проведение тренинга развития навыков управления временем для менеджеров.

Литература: осн. 2, 3, доп. 1, 2, 4, 7, 8, 11, 21, 22.

### **Практическое занятие 5-6. Методы управления персоналом**

Методы поддержания работоспособности персонала:

1. повышение производительности труда и нормирование труда
2. оценка рабочих мест
3. оценка труда;
4. аттестация персонала
5. формирование кадрового резерва
6. планирование карьеры.

Методы реформирования организации:

1. Стратегии реорганизации
2. методы проведения реорганизаций
3. этапы реорганизации
4. организационно–кадровый аудит;
5. методы недирективного сокращения персонала в разных типах организационных культур.

Составить сравнительный анализ методов каждой заявленной группе.

Литература: осн. 1, 4, 6, 7, доп. 3, 6, 9, 16, 20.

### **Практическое занятие 7-8. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности.**

1. Теории содержания мотивации:
2. Теории процесса мотивации: теория ожидания В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер (усилие, исполнение, результат).

3. Теория постановки цели (сложность, специфичность, приемлемость, приверженность).

4. Разработка программ стимулирования труда:

Литература: осн. 10, 13, доп. 1, 4, 23.

### **Задания для самостоятельной работы:**

Вариант 1.

1. Дайте определение управления (выступление).

2. Составьте таблицу психологических компонентов управленческого цикла (выступление).

3. В чём специфика психологического подхода в проблеме управления (выступление).

4. Каковы особенности синтетического подхода к проблеме управления А.И. Пригожина? (дискуссия).

5. Организационное поведение, его определения в различных психологических направлениях (составьте классификацию).

6. Системный подход к теории управления (дискуссия, реферат).

7. Найдите сходства и различия школ стратегии Г. Минцберга (таблица).

Вариант 2.

1. Составьте структуру личности, определите её основные компоненты (таблица, выступление).

2. Эмпатичность личности в процессе управления коллективом (реферат, выступление).

3. Личность как субъект управления (выступление, реферат).

4. В чём проявляется влияние креативности личности на коллектив (дискуссия).

5. Дайте определение социальной роли и её функций (выступление).

6. Составьте таблицу требований предъявляемых к социальной роли личности (выступление).

7. «Я и коллектив» (обсуждение анализа групповой диагностики по тесту Т. Лири о межличностных отношениях).

8. «Я - личность» (сочинение-размышление)

Вариант 3.

1. Составить классификацию групп (таблица).

2. Условия, необходимые для формирования группового общения (выступление).

3. Составьте макеты групповых структур (на практических примерах).

4. В чём отличие группы от коллектива? (дискуссия).

5. Составьте таблицу видов коммуникации в групповом общении (выступление).

6. Особенности коммуникации в процессе управления коллективом (деловая игра).

7. Чарльз Ликсон «Конфликт. Семь шагов к миру» (конспект работы).

8. Особенности референтной группы, ее влияние в организации.

Вариант 4.

1. Дайте характеристику видам управленческих решений (дискуссия).

2. Групповая совместимость и её проявления (решение практической ситуации).

3. Управленческое решение методом мозгового штурма (деловая игра).

4. Принятие решения методом индивидуального подхода (выступление).

5. Этапы принятия рационального решения (дискуссия).

6. «Кораблекрушение» (деловая игра по принятию решения команды)

#### Вариант 5.

1. Понятие управления и его специфика (доклады).
2. Составьте таблицу концепции лидерства (выступление).
3. Стили лидерства, их проявление в управлении коллективом (дискуссия, реферат).
4. Перечислите признаки власти, условия её проявления (дискуссия).
5. Обоснуйте основы власти (дискуссия).
6. «Моё отношение к власти» (сочинение-размышление).
7. Влияние мотивации руководителя на эффективность решений руководителя (выступление).
8. На основе литературных источников составить таблицу психологических средств диагностики эффективности решений руководителя.

#### Вариант 6.

1. Каковы параметры организации? (дискуссия).
2. Составьте перечень законов организации (таблица).
3. Представьте анализ деятельности организации (реферат, выступление).
4. Специфика организационных моделей (таблица, выступление).
5. Обоснуйте виды сопротивления организационным изменениям (дискуссия).
6. Стадии изменения в организации (деловая игра).
7. Составьте таблицу стадий развития поведенческого маркетинга (выступление).
8. Работа психолога по разрешению конфликтов в организации (обмен опытом с приглашённым психологом).

### 6. Фонд оценочных средств Оценочные средства (примеры)

#### *Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций*

Для **оценивания** результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ на вопрос(ы) или индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопрос(ы), решение задач,
- тестирование.

Для **оценивания** результатов обучения в виде **УМЕНИЙ и ВЛАДЕНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания, включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить, а также задания выполняемые самостоятельно.

#### **I. Шкала оценивания участия в устном опросе на практическом занятии**

Студент демонстрирует сформированность компетенций на итоговом уровне, обнаруживает систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.	Отлично.
Студент демонстрирует сформированность компетенций на	Хорошо



среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.	
Студент демонстрирует сформированность компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым компетенциям, испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями.	Удовлетворительно
Студент демонстрирует сформированность компетенций на уровне ниже базового, проявляет недостаточность знаний, умений, навыков. Проявляется практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.	Неудовлетворительно

## II. Требования к заданиям для самостоятельной работы

Практикум представляет собой набор индивидуальных творческих заданий, которые необходимо выполнить каждому студенту самостоятельно. Каждая из включенных в практикум задач представляет собой частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Задания, которые предъявляются студенту в рамках практикума, не требуют мгновенного выполнения и могут выбираться в произвольном порядке. Все задания должны быть выполнены до окончания курса.

### *Оформление результатов самостоятельной работы*

По результатам выполнения каждого из заданий для самостоятельной работы формируется письменный отчет, который содержит тезисный ответ на сформулированные вопросы и аргументы в его защиту.

### *Образец выполнения задания*

Разработайте структурно-логическую схему алгоритма ...Опишите алгоритм предложенного Н. Фрэнкло (Филлипс Л., Йоргенсен М.В. Дискурс-анализ. Теория и метод. М.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004) дискурс-анализа и определите его специфику по сравнению с другими ставшими уже традиционными для дискурс-анализа алгоритмами (например, с алгоритмом Ван Дейка).

#### *Письменный отчет*

Н. Фэркло предлагает для описания социокультурного пространства трехмерную модель критического дискурс-анализа. Алгоритм его модели включает три измерения.

*Первое* измерение и первое же направление анализа – это дискурсивная практика текста, представленная изучением процессов его продуцирования и восприятия.

*Второе* – текстовый анализ, имеющий дело с формальными особенностями, с помощью которых дискурсы и жанры реализуются лингвистически.

*Третье* – социальная практика, изучение которой предполагает выявление более широкого социального контекста, которому принадлежит коммуникативное событие. Дискурсивная практика выступает посредником между текстом и социальной практикой. Что касается последней, то дискурс-анализ сам по себе не является достаточным для ее исследования, ведь более широкая социальная практика охватывает как дискурсивные, так и недискурсивные элементы. Поэтому дополнительно к дискурс-анализу необходима социальная и культурная теории.

От прочих направлений внутри течения критического дискурс-анализа (например, от ставшего уже традиционным для дискурс-анализа медийных текстов алгоритма Ван Дейка) подход Н. Фэркло выгодно отличает именно указание на три измерения, в которых одновременно существует каждое коммуникативное событие и которые должны

последовательно и обязательно изучаться.

### Критерии оценивания заданий по самостоятельной работе

Показатели по уровням	оценка
Студент выполняет задание самостоятельно, теоретически обосновывает свое решение, задание выполнено на 95-100%	отлично
Студент выполняет задание самостоятельно, возникают некоторые проблемы с теоретическим обоснованием решения, задача решена на 80-94%	хорошо
Студенту при выполнении заданий требуется помощь, возникают проблемы с теоретическим обоснованием решения, задание выполнено на 60-79%	удовлетворительно
Студент не может самостоятельно выполнить задание, не может теоретически обосновать решение, задание выполнено менее чем на 60%	не удовлетворительно

### III. Требования к написанию реферата

**Реферат** (от латинского «*referre*» – докладывать, сообщать) – небольшая письменная работа, посвященная определенной теме, обзору источников по какому-то направлению. Обычно целью реферата является – сбор и систематизация знаний по конкретной теме или проблеме.

Структурными элементами реферата являются:

1) титульный лист;

Титульный лист является первой страницей реферата, служит источником информации, необходимой для обработки и поиска документа.

На титульном листе приводят следующие сведения:

наименование ВУЗа; наименование факультета; наименование кафедры; тема реферата; фамилия и инициалы студента (слушателя); должность, ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя реферата; место и дата составления реферата

2) оглавление;

Оглавление включает введение, наименование всех глав, разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование) и заключение с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы реферата.

3) введение;

Введение должно содержать оценку современного состояния решаемой проблемы. Во введении должны быть показаны актуальность темы, цели и задачи, которые будут рассматриваться в реферате, а также методы, которыми воспользовался студент для рассмотрения данной темы работы.

4) основная часть;

Основную часть реферата следует делить на главы или разделы (не менее 2-х). Разделы основной части могут делиться на пункты и подразделы. Пункты, при необходимости, могут делиться на подпункты. Каждый пункт должен содержать законченную информацию.

5) заключение;

Должно содержать краткое обобщение и выводы по результатам выполненной работы

6) список использованных источников;

Сведения об источниках приводятся в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1. - 2003

7) приложения.

В приложения рекомендуется включать материалы, связанные с выполненной работой, которые по каким-либо причинам не могут быть включены в основную часть.

В приложения могут быть включены:

- 1) материалы, дополняющие реферат;
- 2) таблицы вспомогательных цифровых данных;
- 3) иллюстрации вспомогательного характера;
- 4) другие документы.

#### Правила оформления реферата

Реферат должен быть выполнен машинописным способом на одной стороне листа белой бумаги через полтора интервала и 14 шрифтом .

Текст реферата следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: левое - не менее 30 мм, правое - не менее 10 мм, верхнее - не менее 15 мм, нижнее - не менее 20 мм.

Объем реферата: не более 20 страниц.

Все линии, буквы, цифры и знаки должны быть одинаково черными по всему реферату.

Заголовки структурных элементов реферата и разделов основной части следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая.

Страницы реферата следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту отчета. Номер страницы проставляют посередине листа в нижнем поле без точки в конце.

Титульный лист включают в общую нумерацию страниц реферата. Номера страниц на титульном листе и в оглавлении не проставляют.

Ссылки на источники следует указывать порядковым номером по списку источников, выделенным двумя косыми чертами. Оформление ссылок - по ГОСТ 7.1.-2003.

#### Критерии и показатели, используемые при оценивании реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 5 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 5 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - владение понятийным аппаратом; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 5 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Выводы по изложенной информации с указанием практической значимости работы Макс. – 5 баллов	- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 5 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.

<p>5. Грамотность Макс. - 5 баллов</p>	<p>- грамотность и культура изложения; - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.</p>
<p>6. Приложения – фотографии, схемы, чертежи, карты, статистические данные, диаграммы) Макс. – 5 баллов</p>	<p>- наличие материалов содержательно иллюстрирующих и дополняющих текст реферата; - приложения оформлены в соответствии с требованиями</p>

### **Оценивание реферата**

Реферат оценивается по балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 25 и более баллов – «отлично»;
- 19 – 24 баллов – «хорошо»;
- 15 – 18 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 15 баллов – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Тематика рефератов

1. Гуманитарная технология воздействия на людей, ее содержание и основные элементы.
2. Применение манипулирования и других жестких психологических методов влияния на работников.
3. Проблема формирования у современных работников новых групп способностей.
4. Психологические механизмы общения и взаимовлияния в трудовом коллективе.
5. Психологические особенности мужских и женских коллективов.
6. Конформизм: позитивные и негативные аспекты.
7. Характеристика элементов, составляющих психологическую культуру руководителя.
8. Психофизиологические исследования персонала, работающего с конфиденциальной информацией.
9. Управленческие приемы убеждения.
10. Методика проведения «Фокус – групп» в маркетинговых исследованиях.
11. Система психофизического регулирования стресса в организации.
12. Характеристика невербальных знаков, используемых в переговорном процессе.
13. Психологические особенности российской рекламы.
14. Рациональное ведение совещаний и телефонных переговоров.
15. Коммуникации в организациях, их роль. Причины неудачных коммуникаций.
16. Управление нововведениями.
17. Организационная патология, ее источники.
18. Вертикальная и горизонтальная деловые культуры.
19. Организационная культура, ее основные элементы (на примере конкретной организации).

### **1. Задания для самостоятельной работы и требования по их выполнению**

Практическое задание №1:

Составить предполагаемый психологический портрет по специальностям:

- инженер по эксплуатации;
- категорийный менеджер;
- секретарь на ресепшн;

- продавец колбасных изделий.

Практическое задание №2: Составить вариант собственного резюме.

Практическое задание №3. Разработка и проведение фрагмента тренинга на 15 минут по одной из тем:

- тайм-менеджмент
- стресс-менеджмент
- ассертивность
- тренинг коммуникативный
- работа с возражениями

Практическое задание №4: проанализировать в микрогруппах ситуации конфликтного взаимодействия в коллективе, предложить пути решения.

Практическое задание №5: Разработка рекламного объявления о наборе персонала в торговую сеть.

## **2. Вопросы для самоконтроля к зачету**

- 1) Психология управления как наука.
- 2) Управленческая деятельность и ее специфика.
- 3) Малая социальная группа как объект управления.
- 4) Психологические особенности личности руководителя.
- 5) Лидерство и руководство.
- 6) Стили руководства людьми.
- 7) Управленческое общение: виды, особенности.
- 8) Социально-психологические законы управленческого общения.
- 9) Психотехнология делового общения.
- 10) Искусство мотивации.
- 11) Умение убеждать.
- 12) Психология принятия управленческих решений.
- 13) Психология конфликта.
- 14) Кадровая стратегия руководителя.
- 15) Самоменеджмент руководителя.

В процессе изучения учебной дисциплины контролируются и оцениваются преподавателем следующие учебные действия студентов:

- учебные действия по подготовке и осуществлению докладов, рефератов, выступлений на практических занятиях;
- учебные действия по решению учебно-профессиональных задач;
- учебные действия на зачете.

### **Критерии оценки на зачете**

Отметка **"зачтено"** выставляется студенту, который систематически успешно осваивал дисциплину, имеет положительные оценки при текущих и промежуточных формах контроля знаний, регулярно отчитывался о выполнении самостоятельной работы, успешно защитил индивидуальное задание, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «зачтено» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, обнаружил на зачете всестороннее, систематическое и глубокое знание, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, но допустившим погрешности в ответе на зачете и при выполнении контрольных заданий, однако обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка **"не зачтено"** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в

выполнении предусмотренных программой заданий, не ознакомившемуся с основной литературой, предусмотренной программой, и не овладевшему базовыми знаниями, предусмотренными по данной дисциплине и определенными соответствующей программой курса (перечень основных знаний и умений, которыми должны овладеть студенты, является обязательным элементом рабочей программы курса).

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **7.1. Основная литература**

- 1 Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468743> (дата обращения: 21.12.2021).
- 2 Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления. Учебное пособие. - М.: Гелан, 2007. -411с.
- 3 Веснин В. Р. Менеджмент персонала. - М.: Т.Д. «Элит - 2010».-304 с.
- 4 Егоршин .Л. П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИР», 2007. -720 с.
- 5 Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: Учебное пособие для вузов. М.: Экзамен, 2006. -416 с.
- 6 Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : Учебник. М.: ИНФРА, 2009. -304 с.
- 7 Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: Интел - Синтез, 2010. -264 с.
- 8 Попов С.Г. Управление персоналом. Учебник. М.: Дело, 2008. - 305с.
- 9 Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. - Аспект-Пресс, 2009.-320 с.
- 10 Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.]. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233> (дата обращения: 21.12.2021).
- 11 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469257> (дата обращения: 21.12.2021).
- 12 Управление персоналом организации. Учебник/Под. Ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
- 13 Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина.- 5-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2008.-716 с.
- 14 Цыпкин Ю. А. Управление персоналом. Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2006.-446с.
- 15 Цветаева В.М. Управление персоналом. Учебник. СПб.: Библиополис,2006. - 305с.
- 16 Чижов Н.А. Кадровые технологии: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. -352с.
- 17 Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Интел-Синтез, 2009. -368 с.
- 18.

### **7.2. Дополнительная литература**

- 1 Аширов А., Овечкин А. Из опыта подготовки кадров в американских и западноевропейских корпорациях // Российский экономический журнал - 2005, № 8, с. 91 - 93.
- 2 Бойдаченко П. Г. Служба управления персоналом. – 4-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск: ЭКО, 2007.-332 с.
- 3 Десслер Г. Управление персоналом.- М.: Бином, 2006.- 432 с.
- 4 Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2008.-303 с.
- 5 Иглин В. Международные аспекты и правовое регулирование в области

профессионального обучения и развития персонала в странах с развитой экономикой // Управление персоналом. - 2007, № 5, с. 69 - 74.

6 Журавлев П. В., Кулаков М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. - М.: Изд-во Рос. Эконом. Акад., Екатеринбург: Деловая книга, 2006.

7 Старобинский Э.Е. Кадровая политика за рубежом // Управление персоналом. - 2008, № 10, с. 35 - 38.

8 Старобинский Э.Е. Некоторые штрихи к кадровой политике за рубежом // Управление персоналом. - 2009, № 7, с. 50 - 53.

9 Гарри Десслер Управление персоналом. - М.: Бином, 2006.

10 Исаенко А.Н. Организация оплаты и стимулирования труда руководителей компаний США//Труд за рубежом - 2010, № 1, с. 66 - 80.

11 Комаров Е. Черты американского стиля управления // Управление персоналом. - 2009, № 9.

11 Лобанов В. Управление высшим административным персоналом (опыт Голландии и США) // Проблемы теории и практики управления, 2006, № 2.

12 Моргунов Е. Главный источник экономических успехов: беседа об американском менеджменте - интервью с Б. Мильнером // Управление персоналом. - 2006, № 9.

13 Назимов И. Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США) // Управление персоналом. — 2009, № 9.

14 Никольская Г. Влияние глобализации экономических сил на состояние рынка труда в США//Управление персоналом. - 2005, №9.

15 Станкин М. Бизнес - фундамент деловой жизни США // Управление персоналом. - 2007, № 9.

16 Антропов В.В. Участие работников в управлении предприятиями в ФРГ// Труд за рубежом - 2006, № 1.

17 Олейникова О.Н. Профессиональное образование в ФРГ. - М.:ИНФРА-М, 2009.

18 Рорр У., Долгов С. Менеджмент и рынок: Германская модель. - М.: БЕК, 2005.

19 Старобинский Э.Е. Кадровая политика за рубежом // Управление персоналом. - 2009, № 10.

20 В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала Т.2, 2006, 752 с.

21 Лебедева И. Особенности управления трудом на мелких и средних предприятиях Японии // Проблемы теории и практики управления, 2008, № 6.

22 Матрусова Т.Н. Японская система управления трудом в условиях глобализации экономики // Труд за рубежом - Москва, 2006, № 1.

23 Пшеничников В.В. Японский менеджмент уроки для нас - М.: Издательство «Япония сегодня», 2007 г.

### **7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Microsoft Outlook - <http://office.microsoft.com/ru-ru/outlook/>

2. Организация времени - <http://www.ov1.ru/>

3. Персональный органайзер - <https://time-master.ru/>

4. Сертифицированная программа обучения навыков высоко-эффективных людей?  
<http://www.msktreningi.ru/company/wtcmoscow/>

5. ТМ школа - <http://www.improvement.ru/3katalog.shtm>

### **8. Перечень информационных технологий**

Microsoft Open License, лицензия 49463448 в составе:

1. Microsoft Windows Professional 7 Russian;

2. Microsoft Office 2010 Russian.

## **9. Материально-техническое обеспечение**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине в университете имеется следующая необходимая инструментальная база: персональный компьютер, проектор

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0  
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич  
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022