

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета  
Алтайского филиала РАНХиГС

Протокол от «25» апреля 2024 г.  
№ 8

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Прикладная социальная психология  
*(наименование образовательной программы)*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.13 Социально-психологические методы управления персоналом**

Магистратура  
*(уровень образования)*

37.04.01 Психология  
*(код, наименование направления подготовки/специальности)*

Очно-заочная  
*(форма(формы) обучения)*

Год набора - 2025  
Барнаул, 2024 г.

**Автор–составитель:**

доцент кафедры психологии и социологии управления, к.соц.н. Артюхина В.А.

и.о.заведующего кафедрой психологии и социологии управления, к.соц.н.,  
Меженин Я.Э.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3.Содержание и структура дисциплины .....	5
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине .....	6
5.Методические материалы по освоению дисциплины.....	15
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» .....	18
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	19

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

**1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК - 9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1	Способность осуществлять основные функции управления психологической практикой с учетом социально-психологических методов
ПК-3	Способен к осуществлению психологического сопровождения управленческой деятельности в учреждениях и организациях различного типа	ПК-3.1	Способность к выбору социально-психологических методов управления персоналом, релевантных особенностям и целям организации

**1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:**

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК-9.1	<b>Знает</b> теоретические основы осуществления функций управления психологической практикой <b>Умеет</b> проектировать систему социально-психологических методов управления психологической практикой <b>Владеет</b> навыками реализации отдельных социально-психологических методов управления
Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации Стратегическое управление персоналом	ПК-3.1	<b>Знает</b> теоретические особенности социально-психологических методов управления персонала в зависимости от стадии развития организации, кадровой политики, типа организационной структуры и стиля управления <b>Умеет</b> подбирать релевантные запросу социально-психологические методы управления персоналом <b>Владеет</b> навыками конструирования системы управления персоналом в организациях на разных стадиях развития, кадровой политики, типа организационной структуры и стиля управления

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.02 «Социально-психологические методы управления персоналом» реализуется на 1 курсе, общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы – 108 академических часа, из них контактная работа – 36 а.ч., включая занятия лекционного типа – 14 а.ч., занятия семинарского типа – 22 а.ч.; самостоятельная работа – 72 а.ч.

## 3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР		
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ			КСР
Тема 1	Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом	14	2		2		10	О
Тема 2	Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом	14	2		2		10	О
Тема 3	Психология субъекта управления	16	2		4		10	О
Тема 4	Мотивация и стимулирование персонала	16	2		4		10	О
Тема 5	Психология отбора, адаптации и оценки персонала	16	2		4		10	О
Тема 6	Социально-психологические особенности коммуникации в процессе управления	16	2		4		10	О
Тема 7	Организационная культура и психологический климат	16	2		2		12	О
Промежуточная аттестация								3
Всего:		108	14		22			

Форма текущей аттестации: опрос(О), практическое задание (ПЗ)

Форма промежуточной аттестации: зачет (З)

## **Содержание дисциплины**

### **Тема 1. Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом**

Эволюция научных взглядов на управление: школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Г. Форд), административная школа (А. Файоль, М. Вебер), школа человеческих отношений (Э. Мейо, М. Фоллет). Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт. Управление персоналом как практическая деятельность, ее принципы. Административно-организационные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом. Функции системы управления персоналом. Психологические основы управления персоналом.

### **Тема 2. Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом**

Особенности управления персоналом в контексте стадии развития организации. Задачи по управлению персоналом на стадии формирования организации. Формирование организационной культуры на стадии интенсивного роста. Стадия стабилизации и политика инноваций. Задачи управления персоналом на стадии кризиса. Понятие кадровой политики. Пассивная, реактивная, превентивная, активная кадровая политика. Открытая и закрытая кадровая политика. Специфика социально-психологических методов управления персоналом в рамках разных типов кадровой политики.

### **Тема 3. Психология субъекта управления**

Руководство и лидерство: содержание понятий. Основные теории лидерства. Типы лидеров. Соотношение качеств лидера и руководителя. Социально-психологические особенности авторитарного, демократического и либерального стиля управления. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутон. Объективные и субъективные факторы выбора стиля управления. Психологические аспекты управленческих функций.

### **Тема 4. Мотивация и стимулирование персонала**

Мотивация и стимулирование персонала: содержание понятий. Теории мотивации: содержательные (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг) и процессуальные (Д. МакГрегор, У. Оучи, В. Врум, Д. Адамс). Принципы и барьеры стимулирования персонала. Позитивные и негативные стимулы. Материальное и нематериально стимулирование персонала.

### **Тема 5. Психология отбора, адаптации и оценки персонала**

Привлечение кандидатов на работу. Оценка кандидатов при приеме на работу. Оценка кандидатов при приеме на работу. Адаптация персонала. Обеспечение качества труда. Оценка труда: уровни, подходы, методы. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования труда.

## **Тема 6. Социально-психологические особенности коммуникации в процессе управления**

Общение как социально-психологический метод управления. Общение: определение, виды и формы (межличностное, личностное, формальное и неформальное, вербальное, невербальное и пр.). Этапы управленческого общения: выдача распорядительной информации, получение обратной связи, выдача оценочной информации. Способы психологического воздействия: внушение, убеждение, подражание, просьба, похвала, совет, принуждение, осуждение, требование, запрещение, «плацебо», порицание, комплимент, метод Сократа, намёк, обманутое ожидание, «взрыв».

## **Тема 7. Организационная культура и психологический климат**

Организационная культура: поверхностный и глубинный уровень. Функции организационной культуры. Типы организационных культур. Основные компоненты организационной культуры. Управление организационной культурой. Психологический климат: социальный и моральный компоненты. Статический и динамический психологический климат. Компоненты психологического климата. Факторы, определяющие психологический климат. Характеристики благоприятного и неблагоприятного психологического климата. Измерение и управление психологическим климатом.

## **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине**

В ходе реализации дисциплины «Социально-психологические методы управления персоналом» имеет индекс Б1.Б.13 используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом	Опрос
Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом	Опрос
Психология субъекта управления	Опрос
Мотивация и стимулирование персонала	Опрос
Психология отбора, адаптации и оценки персонала	Опрос
Социально-психологические особенности коммуникации в процессе управления	Опрос
Организационная культура и психологический климат	Опрос

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устный опрос, решение кейсов.

Зачет преследует цель оценить качество усвоения студентом теоретических знаний дисциплины, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Зачет включает теоретический вопрос и решение кейса.

### **Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

*Типовые оценочные материалы по разделу № 1 «Роль социально-психологических методов в системе управления персоналом»*

*Вопросы для опроса:*

1. Профессиональные революции Нового времени как условие становления психологии управления (Г. Перкин)
2. Конструкты восточной теории управления, описанные в древнекитайских трактатах
3. Развитие теории и практики управления в России.
4. Теория человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Бэккер)
5. Теория человеческих отношений (Э. Флэмхольц)
6. Теория развития человеческого потенциала
7. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт

*Типовые оценочные материалы по разделу № 2 «Социально-психологические аспекты стратегии управления персоналом»*

*Вопросы для опроса:*

1. Формирование организационной культуры на стадии интенсивного роста.
2. Стадия стабилизации и политика инноваций.
3. Задачи управления персоналом на стадии кризиса.
4. Пассивная, реактивная, превентивная, активная кадровая политика.
5. Открытая и закрытая кадровая политика.

*Типовые оценочные материалы по разделу № 3 «Психология субъекта управления»*

*Вопросы для опроса:*

1. Руководство и лидерство: содержание понятий.
2. Основные теории лидерства.
3. Типы лидеров.
4. Социально-психологические особенности авторитарного, демократического и либерального стиля управления.
5. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутон.
6. Объективные и субъективные факторы выбора стиля управления.
7. Психологические аспекты управленческих функций.

*Типовые оценочные материалы по разделу № 4 «Мотивация и стимулирование персонала»*

*Вопросы для опроса:*

1. Мотивация и стимулирование персонала: содержание понятий.
2. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг).
3. Процессуальные теории мотивации (Д. МакГрегор, У. Оучи, В. Врум, Д. Адамс).



4. Принципы и барьеры стимулирования персонала.
5. Позитивные и негативные стимулы.
6. Материальное и нематериальное стимулирование персонала.

*Типовые оценочные материалы по разделу № 5 «Психология отбора, адаптации и оценки персонала»*

*Вопросы для опроса:*

1. Привлечение кандидатов на работу.
2. Оценка кандидатов при приеме на работу.
3. Оценка кандидатов при приеме на работу.
4. Адаптация персонала.
5. Оценка труда: уровни, подходы, методы.
6. Аттестация персонала.
7. Формирование кадрового резерва.
8. Планирование карьеры.

*Типовые оценочные материалы по разделу № 6 «Социально-психологические особенности коммуникации в процессе управления»*

*Вопросы для опроса:*

1. Общение как социально-психологический метод управления.
2. Общение: определение, виды и формы
3. Этапы управленческого общения
4. Способы психологического воздействия

*Типовые оценочные материалы по разделу № 7 «Организационная культура и психологический климат»*

*Вопросы для опроса:*

1. Организационная культура: поверхностный и глубинный уровень.
2. Функции организационной культуры.
3. Типы организационных культур.
4. Основные компоненты организационной культуры.
5. Управление организационной культурой.
6. Психологический климат: социальный и моральный компоненты.
7. Статический и динамический психологический климат.
8. Компоненты психологического климата.
9. Факторы, определяющие психологический климат.
10. Характеристики благоприятного и неблагоприятного психологического климата.
11. Измерение и управление психологическим климатом.

#### Критерии оценки устного опроса

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
----------	---------------------------------

Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

#### *Критерии оценивания кейсов*

Решение кейсов/практических заданий - методы активного проблемно-ситуационного анализа, основанное на обучении путем решения конкретных ситуаций. Позволяет оценить знания, умения, навыки и/или опыт деятельности в отношении сформированности компетенций.

1. Понимает проблематику.
2. Устанавливает причинно-следственные связи.
3. Умеет применять теоретические знания для решения конкретных ситуаций.
4. Умеет обосновать предложенное решение.

#### Шкала оценивания решения кейсов

Параметр	Оценка (по 2-балльной шкале)
Обучающийся эффективно исследует ситуацию, применяя теоретические знания к решению практических задач; способен определить свою роль в решении кейса и роль других с учетом личностных, социальных и профессиональных интересов; разбирается в поставленной проблеме, предлагает возможные варианты решения, может выбрать лучшее из них.	Зачтено
Обучающийся исследует ситуацию. Применяет теоретические знания к решению практических задач, допуская незначительные ошибки; разбирается в сути проблемы, обсуждает возможные варианты решения, участвует в выработке наилучшего из них.	

Обучающийся имеет слабое представление о решении рассматриваемого кейса, его этапах и связанных с ним понятий; посредственно участвует в обсуждении возможных вариантов его решения.	
Обучающийся не способен дать решение кейса; не может обосновать сформулированные цель и задачи; не участвует в обсуждении его решения.	Не зачтено

### Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК - 9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1	Способность осуществлять основные функции управления психологической практикой с учетом социально-психологических методов
ПК-3	Способен к осуществлению психологического сопровождения управленческой деятельности в учреждениях и организациях различного типа	ПК-3.1	Способность к выбору социально-психологических методов управления персоналом, релевантных особенностям и целям организации

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК-9.1	Способность осуществлять основные функции управления психологической практикой с учетом социально-психологических методов	<p>1. Разрабатывает и организует оценочные мероприятия и беседы по развитию достижений в отношении сотрудников.</p> <p>2. Знает особенности, принципы, методы и технологии профессиональной адаптации.</p> <p>3. Знает особенности, принципы, методы и технологии участия в формировании трудовых коллективов (найм, перевод, продвижение по службе, понижение в должности, увольнения) с учетом психологических факторов и индивидуальных особенностей</p>

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		работников. 4.Обладает навыками оценки и подбора персонала на вакантные позиции.
ПК-3.1	Способность к выбору социально-психологических методов управления персоналом, релевантных особенностям и целям организации	1. Подбирает социально-психологические методы управления персоналом в зависимости от стадии развития организации 2. Подбирает социально-психологические методы управления персоналом в зависимости от особенностей кадровой политики 3. Конструирует систему управления персоналом в организациях на разных стадиях развития, кадровой политики, типа организационной структуры и стиля управления

#### Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

##### Вопросы к зачету:

1. Профессиональные революции Нового времени как условие становления психологии управления (Г. Перкин)
2. Конструкты восточной теории управления, описанные в древнекитайских трактатах
3. Развитие теории и практики управления в России.
4. Теория человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Бэккер)
5. Теория человеческих отношений (Э. Флэмхольц)
6. Теория развития человеческого потенциала
7. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт
8. Формирование организационной культуры на стадии интенсивного роста.
9. Стадия стабилизации и политика инноваций.
10. Задачи управления персоналом на стадии кризиса.
11. Пассивная, реактивная, превентивная, активная кадровая политика.
12. Открытая и закрытая кадровая политика.
13. Руководство и лидерство: содержание понятий.
14. Основные теории лидерства.
15. Типы лидеров.
16. Социально-психологические особенности авторитарного, демократического и либерального стиля управления.
17. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутон.
18. Объективные и субъективные факторы выбора стиля управления.
19. Психологические аспекты управленческих функций.
20. Мотивация и стимулирование персонала: содержание понятий.
21. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг).
22. Процессуальные теории мотивации (Д. МакГрегор, У. Оучи, В. Врум, Д. Адамс).
23. Принципы и барьеры стимулирования персонала.

24. Позитивные и негативные стимулы.
25. Материальное и нематериально стимулирование персонала.
26. Привлечение кандидатов на работу.
27. Оценка кандидатов при приеме на работу.
28. Оценка кандидатов при приеме на работу.
29. Адаптация персонала.
30. Оценка труда: уровни, подходы, методы.
31. Аттестация персонала.
32. Формирование кадрового резерва.
33. Планирование карьеры.
34. Общение как социально-психологический метод управления.
35. Общение: определение, виды и формы
36. Этапы управленческого общения
37. Способы психологического воздействия
38. Организационная культура: поверхностный и глубинный уровень.
39. Функции организационной культуры.
40. Типы организационных культур.
41. Основные компоненты организационной культуры.
42. Управление организационной культурой.
43. Психологический климат: социальный и моральный компоненты.
44. Статический и динамический психологический климат.
45. Компоненты психологического климата.
46. Факторы, определяющие психологический климат.
47. Характеристики благоприятного и неблагоприятного психологического климата.
48. Измерение и управление психологическим климатом.

*Типовой кейс:*

Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо. Однажды она окончательно решила основать собственное дело - заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйством. Некоторые были рады, переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе па жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садилов, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться па определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих

родственников (в основном пенсионеров). Но при этом ухудшилось качество работы, и часть клиентов снова вернулись к профессиональным фирмам.

*Контрольные вопросы и задания:*

1. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии?
2. Как преодолеть кризис этого периода?
3. Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

*Типовой кейс:*

Представьте, что Вы специалист по управлению персоналом, член команды по организации и проведению кадрового аудита в одной из организаций потребительской кооперации, а именно, на небольшом консервном заводе, занимающемся переработкой овощей и фруктов. На предприятии работает 80 человек из них 25 – управленцы и специалисты, остальные – рабочие. В последние годы предприятие стало терять конкурентоспособность из-за недостаточного качества выпускаемой продукции и не возможности ее реализации на насыщенном подобными товарами рынке. Руководство предприятия приняло решение о широкомасштабном внутреннем исследовании с целью выявления причин такой ситуации и пригласило специалистов для проверки разных направлений деятельности предприятия, в том числе и по управлению персоналом.

*Контрольные вопросы и задания:*

1. Определите направление Вашей работы и последовательность Ваших действий.
2. По каждому направлению сформулируйте по 3 вопроса, на которые хотели бы получить ответы в ходе обследования. Ответ можно оформить в таблице.

#### Шкала оценивания

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	5 «отлично»

Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	4 «хорошо»
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач.	3 «удовлетворительно»
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме.	2 «неудовлетворительно»

## 5. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого обучающегося и определяется учебным планом.

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

При этом необходима планомерная и систематическая работа магистранта на всех аудиторных занятиях. Эта работа складывается из изучения учебной и научной литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно отдельно и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

*Моделирование самостоятельной работы обучающихся:*

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
5. Приобретенные умения и навыки.
6. Составление вопросов по содержанию лекции.

*Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:*

1. Текущее собеседование и контроль.
2. Консультации.
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС.
4. Подведение итогов и т. д.

*Этапы и приемы СРС:*

1. Подбор рекомендуемой литературы.
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии (при необходимости).



Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

### *Опрос (О)*

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, также можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Методические рекомендации по подготовке к занятиям семинарского типа (практическим занятиям и лабораторным практикумам)

Практические занятия (занятия семинарского типа) - вид учебных занятий, при котором в результате предварительной работы преподавателя и студентов, в обстановке их непосредственного и активного общения решаются задачи познавательного характера.

Цель такой формы обучения – углубленное изучение дисциплины, закрепление пройденного материала, овладение методологией научного познания. Немаловажным преимуществом семинаров является формирование навыков.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы. Для студентов главная задача состоит в том, чтобы усвоить содержание учебного материала темы, которая выносится на обсуждение, подготовиться к выступлению, дискуссии, контрольной работе и т.п.

Работа над литературой состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование следует её прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого научного или учебного источника.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

В случае возникновения неясных вопросов студент может получить индивидуальную консультацию преподавателя согласно графику консультаций, утвержденному на кафедре.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для формирования необходимых компетенций.

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### 6.1. Основная литература

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488806>
2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492286>
3. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488940>

### 6.2. Дополнительная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>
2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491391>
3. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492415>
4. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 299 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08627-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492461>

### 6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация. Использование не предполагается.

### 6.4. Интернет-ресурсы

- <http://psyjournals.ru> – «Портал электронных психологических изданий»
- <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
- <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации
- [http://psyjournals.ru/social\\_psy/](http://psyjournals.ru/social_psy/). - Психология управления и общество [электронный ресурс] // Портал психологических изданий. Режим доступа:

- <http://hr-portal.ru/> - HR-Сообщество и Публикации

#### 6.5. Иные источники

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 10 профессиональная

Microsoft Office ProPlus 2016

ESET NOD32 Antivirus Business Edition

система ГАРАНТ

Справочная правовая система КонсультантПлюс

Архиватор 7ZIP

Средство просмотра файлов PDF-формата Adobe Acrobat Reader

Браузер Google Chrome

Браузер Mozilla Firefox