

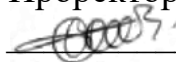


**Частное учреждение высшего образования
«Институт государственного администрирования»**

**Психолого-педагогический факультет
Кафедра психологии и педагогики**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 П.Н. Рузанов

«29» мая 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА»**

Направление подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

профиль:

«Менеджмент организации»

Квалификация – бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Москва 2025 г.

Рабочая программа дисциплины «Психология кадрового менеджмента» разработана на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат, от 12.08.2020 г. № 970, для обучающихся по направлению подготовки **38.03.02 «Менеджмент»**.

Разработчик:

канд. психол. наук, доц. Мишутин Д.А.

РАССМОТРЕНА и ПРИНЯТА

на заседании кафедры

психологии и педагогики

«29» мая 2025 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой

канд. психол. наук, доц.

Мишутин Д.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины...	10
6. Методические указания по оформлению разных форм отчетности самостоятельной работы.....	13
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	20
8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	21
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	24
10. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	26
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	26
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	27
13. Программное обеспечение (комплект лицензионного программного обеспечения).....	28

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

Процесс изучения данной дисциплины направлен на формирование
следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код и наименование компетенций	Коды и индикаторы достижения компетенций	Коды и результаты обучения
ПК-1 Способен работать в коллективе, выстраивать взаимодействие с коллегами и руководством при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом	ПК-1.1. Формирует основы взаимодействия с коллегами и руководством при проектировании межличностных групповых и организационных коммуникаций.	РОЗ - ПК-1.1: - знать виды и способы эффективной коммуникации; теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; теорию конфликтов; основы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций
	ПК-1.2. Осуществляет эффективное планирование и комплексную организацию работ по управлению персоналом для решения стратегических и оперативных управленческих задач	РОУ - ПК-1.2: - уметь выстраивать взаимодействие с коллегами и руководством при проектировании межличностных групповых и организационных коммуникаций; - эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение.
	ПК-1.3. Использует теории мотивации, лидерства и власти, межличностной и групповой коммуникации, теорию конфликтов, разрабатывая на их основе системы оценки деловых и личностных качеств работников, мотивации их должностного роста в контексте постоянного обогащения и развития своего общекультурного, управленческого	РОВ - ПК-1.3: - владеть методами анализа эффективности межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; - различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий

	потенциала, используя гуманитарные и естественнонаучные знания	управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
--	--	--

2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

ФТБ.В.2 Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина направлена на формирование у обучающихся научного мировоззрения с позиции психологии, знакомство с современным понятийным аппаратом психологии.

Дисциплина предполагает формирование представлений о происхождении психического, о психике и деятельности, о личности, характере и индивидуально-типических свойствах человека. Изучение дисциплины носит выраженную практическую направленность.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда дисциплин-пререквизитов: «История», «Философия», «Социология», «Политология».

Цель дисциплины – дать обучающимся систематизированные знания по актуальным методологическим, теоретическим, методическим проблемам кадрового менеджмента в организации, сформировать у них целостные представления о формировании кадрового состава организации; профессиональные умения и навыки применения современных методов оценки и развития персонала в организации в процессе обучения и профессиональной деятельности.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет: 2

зачетные единицы (ЗЕ), 72 академических часа.

Виды учебной работы	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (в часах)	72	72	72
Аудиторная работа (в часах):	34	24	8
Лекции (Л)	20	12	4
Практические занятия (ПЗ)	14	12	4
Самостоятельная работа (СР) (в часах):	38	48	60
Контроль			4
Форма итогового контроля по дисциплине	зачет	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем (модулей)	Виды учебной работы и трудоемкость (в часах)					Оценочные средства	Результаты обучения
	Общее к-во часов	Контактная работа			СР		
		Всего часов	Л	ПЗ			
Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	8	4	2	2	4	Логическая схема	РОВ ПК-1.3
Тема 2. Научные основы профессиональной управленческой деятельности.	9	4	4		5	доклад КЗ	РОЗ ПК-1.1
Тема 3. Культура управления как фактор повышения эффективности деятельности организации. Специфика этической регуляции поведения в организации.	8	4	2	2	4	Эссе дискуссия	РОЗ ПК-1.1 РОУ ПК-1.3
Тема 4. Социально-психологические основы управления личностью в организации.	6	2	2	2	4	Реферат	РОВ ПК-1.3
Тема 5. Социально-психологические основы управления малыми	9	4	2		5	Тестирование мини-кейсы	РОУ ПК-1.2

группами.							
Тема 6. Деловой этикет в управленческой деятельности. Деловое общение. Техника и формы делового общения в культуре управления.	8	4	2	2	4	Дискуссия, Эссе	РОУ ПК-1.2 РОВ ПК-1.3
Тема 7. Социально-психологические основы руководства и лидерства.	8	4	2	2	4	Коллективный тренинг Тестирование мини-кейсы	РОВ ПК-1.3
Тема 8. Конфликты и способы их предупреждения в этике и культуре управления.	8	4	2	2	4	Реферат Деловая игра	РОЗ ПК-1.1 РОУ ПК-1.2
Тема 9. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.	8	4	2	2	4	Доклад КЗ	РОВ ПК-1.3
Итого по разделу часов:	72	34	20	14	38		
Промежуточная форма контроля (зачет):	-						
Всего по курсу часов:	72	34	20	14	38		

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем (модулей)	Виды учебной работы и трудоемкость (в часах)					Оценочные средства	Результаты обучения
	Общее к-во часов	Контактная работа			СР		
		Всего часов	Л	ПЗ			
Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.	10	2	2	2	8	Логическая схема	РОВ ПК-1.3
Тема 2. Научные основы профессиональной управленческой деятельности.	6	2			4	доклад КЗ	РОЗ ПК-1.1
Тема 3. Культура управления как фактор повышения эффективности деятельности организации. Специфика	8	2	2	2	6	Эссе дискуссия	РОЗ ПК-1.1 РОУ ПК-1.3

этической регуляции поведения в организации.							
Тема 4. Социально-психологические основы управления личностью в организации.	6	2			4	Реферат	РОВ ПК-1.3
Тема 5. Социально-психологические основы управления малыми группами.	10	4	2	2	6	Тестирование мини-кейсы	РОУ ПК-1.2
Тема 6. Деловой этикет в управленческой деятельности. Деловое общение. Техника и формы делового общения в культуре управления.	8	4	2	2	4	Эссе	РОУ ПК-1.2 РОВ ПК-1.3
Тема 7. Социально-психологические основы руководства и лидерства.	8	2			6	Тестирование мини-кейсы	РОВ ПК-1.3
Тема 8. Конфликты и способы их предупреждения в этике и культуре управления.	8	2	2	2	6	Реферат Деловая игра	РОЗ ПК-1.1 РОУ ПК-1.2
Тема 9. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.	8	4	2	2	4	Доклад КЗ	РОВ ПК-1.3
Итого по разделу часов:	72	24	12	12	48		
Промежуточная форма контроля (зачет):	-						
Всего по курсу часов:	72	24	12	12	48		

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем (модулей)	Виды учебной работы и трудоемкость (в часах)					Оценочные средства	Результаты обучения
	Общее к-во часов	Контактная работа			СР		
		Всего часов	Л	ПЗ			
Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных	7	1	1	1	6	Логическая схема	РОВ ПК-1.3

исследований.							
Тема 2. Научные основы профессиональной управленческой деятельности.	7	1			6	доклад КЗ	РОЗ ПК-1.1
Тема 3. Культура управления как фактор повышения эффективности деятельности организации. Специфика этической регуляции поведения в организации.	7	1			6	Эссе дискуссия	РОЗ ПК-1.1 РОУ ПК-1.3
Тема 4. Социально-психологические основы управления личностью в организации.	7	1	1	1	6	Реферат	РОВ ПК-1.3
Тема 5. Социально-психологические основы управления малыми группами.	8	-			8	Тестирование мини-кейсы	РОУ ПК-1.2
Тема 6. Деловой этикет в управленческой деятельности. Деловое общение. Техника и формы делового общения в культуре управления.	9	1	1	1	8	Эссе	РОУ ПК-1.2 РОВ ПК-1.3
Тема 7. Социально-психологические основы руководства и лидерства.	7	1			6	Тестирование мини-кейсы	РОВ ПК-1.3
Тема 8. Конфликты и способы их предупреждения в этике и культуре управления.	8	-	1	1	8	Реферат Деловая игра	РОЗ ПК-1.1 РОУ ПК-1.2
Тема 9. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.	7	1			6	Доклад КЗ	РОВ ПК-1.3
Итого по разделу 2 часов:	34	8	4	4	60		
Промежуточная форма контроля (зачет):	4						
Всего по курсу часов:	72	8	4	4	60		

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Психология кадрового менеджмента как область профессиональной деятельности и прикладных исследований.

Психологические основы кадрового менеджмента. Сущность психологии кадрового менеджмента. Предмет психологии кадрового менеджмента. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности. Совокупность целей организации и управления человеческими ресурсами.

Функции службы управления персоналом. Организационная структура управления персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Кадровая политика организации. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.

Служба персонала на предприятии. Психологическая система работы с персоналом. Направления и формы работы психолога организации. Психологический подход к задачам и организации работы с персоналом. Принципы и психотехника в системе работы с персоналом.

Тема 2. Научные основы профессиональной управленческой деятельности.

Место управления в человеческом обществе. Общие понятия управления, его функции и исторические аспекты развития теории и практики управления, место и роль личности руководителя в организационных структурах.

Понятие менеджмента. Субъект, объект, система управления в социальном менеджменте. Менеджмент в социальной работе: понятие, вид социального управления. Значения и научные проблемы менеджмента в социальной работе. Предмет науки менеджмента. Влияние различных школ управления на развитие теории и практики управления. Современные подходы к управлению.

Тема 3. Культура управления как фактор повышения эффективности деятельности организации. Специфика этической регуляции поведения в организации.

Содержание понятий: этика управления, культура управления, этика бизнеса, профессиональная этика, управленческая этика, корпоративная этика, служебный и деловой этикет. Специфика процесса управления, стратегий менеджмента, делового общения и этико-культурные основания коммуникационных процессов в социальной среде. Некоторые особенности и понятие «этической нормы» и «культуры управления» в деловой сфере в Европе, Америке, Азии и на Востоке (краткий обзор - примеры из различных исторических периодов). Изменение ситуации, новый взгляд на этико-культурное измерение в деловой сфере в странах Европы в эпоху modernity (нач. с 17 века). Деловая этика в дореволюционной России, актуальные проблемы этики и культуры управления в современной России.

Тема 4. Социально-психологические основы управления личностью в организации.

Социально-психологическая среда управления, ее составляющие и

характеристики. Агрессивность социальной среды.

Управление в экстремальных ситуациях. Характеристики экстремальных ситуаций. Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможности ее повышения. Продуктивная среда управления. Компоненты продуктивной среды и ее формирование. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей. Основные подходы к изучению личности как члена организации. Методы работы с личностью в организации. Индивидуальные особенности личности. Личностные качества. Измерение личностных характеристик.

Тема 5. Социально-психологические основы управления малыми группами.

Личность, малая группа. Социальная леность, физическая анонимность, оглушение мышления, влияние меньшинства, лидерство. Группы, как структурный компонент организации. Группа, как основа организации. Природа социальных групп в организации. Виды групп. Характеристики социальных групп. Методы изучения групп. Уровни развития групп. Групповые эффекты. Групповая динамика. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики. Факторы, влияющие на групповую динамику. Стадии развития группы. Ролевой состав группы. Типологические особенности личности. «Агрессор», «командир», «уклонист», «актер», «реализатор», «угодник». Гендерная типология. Типология в зависимости от внутренней установки. Личность менеджера.

Тема 6. Деловое общение. Техника и формы делового общения в культуре управления.

Понятие делового общения в культуре управления. Общение: виды и уровни, коммуникативная сторона общения. Стороны и барьеры общения. Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства общения, их особенности. Значение делового общения. Виды делового общения. Соотношение средств в деловом общении. Функции делового общения.

Стили слушания. Техники говорения в деловом общении. Критика. Правила осуществления критики руководителем. Убеждение. Тактика и техника убеждения. Особенности организации деловых форм общения. Характеристика основных форм делового общения. Совещание. Собеседование. Интервью. Презентация.

Тема 7. Социально-психологические основы руководства и лидерства.

Лидерство и руководство. Функции лидерства и руководства. Компоненты руководства. Стили руководства. Преемственность руководства. Показатели общей способности управленческой деятельности, потенциальные ограничения в работе менеджера, важнейшие личностные черты руководителя, профессиональная пригодность.

Модели личности менеджера. Управление своим поведением, развитием, личностный рост, черты зрелой личности.

Психодиагностика. Базисные социальные роли личности.

Социальные роли руководителя: представительская, генератора идей,

аналитика, принимающего решения, организатора, коммуникатора, выразителя и защитника интересов членов управляемой организации, «пахаря и сеятеля», инноватора, критика, эксперта-арбитра, психотерапевта, педагога-воспитателя, лидера.

Ролевая теория, теория игр, трансакция. Ритуалы, время препровождения и игры.

Тема 8. Конфликты и способы их предупреждения в этике и культуре управления.

Понятие конфликта. Причины и повод, порождающие конфликты. Способы управления и предупреждения конфликтов. Учет индивидуальных черт личности участников конфликта. Оптимальные пути разрешения конфликтной ситуации. Профилактика конфликтных ситуаций в деятельности психолога и руководителя.

Тема 9. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.

Связующие процессы управления: принятие решений в организации. Ситуация принятия решений в организации. Информационное обеспечение ситуации принятия решений. Риск и неопределенность принятия решений в организации. Методика определения границ неопределенности при принятии решений. Социально-управленческая ситуация. Ситуационные теории эффективного управления: теория Ф. Фидлера, теория «путь-цель», теория ситуационного руководства Херсея и Бланшара.

Социальная группа, аппарат управления, социальная организация. Особенности личности руководителя: управленческие способности, диагностические способности, творческие способности, организованность. Мышление руководителя, риск. Психологические проблемы индивидуального принятия решений: проблемы внимания, проблемы памяти, проблемы понимания, проблемы общения. Групповое принятие решения, виды принятия группового решения. Психологические проблемы группового мышления: иллюзия неуязвимости, ложная рациональность, групповая мораль, стереотипы, давление, самоцензура, единодушие.

Стиль поведения: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс.

Восприятие информации. Влияние типа личности на процесс принятия решения.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающихся путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации

Обучение предполагает изучение содержания дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических занятий/семинаров. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм

работы обучающихся.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в локальной информационно-библиотечной системе Института, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Выполнение практических заданий

На первом занятии получите у преподавателя тематику практических заданий на текущий семестр и методические рекомендации.

Перед выполнением практических заданий изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с руководством по соответствующей работе и подготовьте протокол проведения работы, в который занесите название и цели работы.

При подготовке и работе во время проведения практических занятий следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к практическому занятию заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия.

Работа во время проведения практического занятия включает несколько моментов:

- консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач;
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной тематики.

Обработка, обобщение полученных результатов работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате

оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждому практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельное изучение тем дисциплины

Основу работы при самостоятельном изучении тем/разделов дисциплины составляет работа с учебной и научной литературой, с интернет-ресурсами.

Последовательность действий, которых целесообразно придерживаться при работе с литературой:

1. Сначала прочитайте весь текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного).

2. Затем прочитайте вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

3. Чтение желательно сопровождать записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

- Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

- Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

- Подготовка тезисов – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

- Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

- Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект - это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект - составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Требования к обучающимся в ходе выполнения самостоятельной работы.

Обучающийся должен быть готов к регулярной самостоятельной образовательной деятельности, а именно:

1. К освоению новых технологий, новых систем знаний;
2. К самостоятельному планированию, проектированию и внедрению новшеств;
3. К самообразованию (самостоятельно и охотно приобретать недостающие знания из разных источников);
4. К развитию у себя исследовательских умений (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения экспериментов, анализа, построения гипотез, обобщения);
5. К развитию системного мышления;
6. К самооценке своего образовательного результата.

Подготовка к экзамену (зачёту)

К экзамену (зачёту) необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену (зачёту) обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала.

При подготовке к экзамену (зачёту) по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

6. Методические указания по оформлению разных форм отчетности самостоятельной работы

1. Эссе.

Эссе – одна из форм письменных работ, наиболее эффективная при освоении обязательных дисциплин и дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений. Роль этой формы контроля особенно важна при формировании универсальных компетенций выпускника, предполагающих приобретение основ гуманитарных, социальных и экономических знаний, освоение базовых методов соответствующих наук.

Написание эссе – это вариант творческой работы, в которой должна быть выражена позиция автора по избранной теме.

Эссе – прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, трактующее тему и представляющее попытку передать индивидуальные впечатления и соображения, так или иначе, с ней связанные.

Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных обучающимся конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему и т.д.

Требования к эссе могут трансформироваться в зависимости от конкретной дисциплины, однако качество работы должно оцениваться по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения). Для подготовки эссе обучающемуся предоставляется список тем, список обязательной и дополнительной литературы, требования к оформлению.

Структура эссе:

1. Титульный лист.
2. План.

3. Введение с обоснованием выбора темы.
4. Текстовое изложение материала (основная часть).
5. Заключение с выводами по всей работе.
6. Список использованной литературы.

2. Реферат.

Реферат – форма письменной работы, которую рекомендуется применять при освоении дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений. Как правило, реферат представляет собой краткое изложение содержания научных трудов, литературы по определенной научной теме.

Тему реферата обучающиеся выбирают по желанию. Основным критерий выбора – учебно-научный и профессиональный интерес обучающегося.

Цель написания – более глубокий уровень освоения тематики дисциплины. Обучающемуся при написании реферата предстоит стать исследователем, взглянуть на проблему самостоятельно и, может быть, обнаружить, открыть для себя то, что оставалось ранее незамеченным.

Структура реферата включает следующие компоненты:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Во *введении* обосновывается актуальность выбранной темы и личный интерес автора к теме.

В *основной части* необходимо осветить те или иные стороны проблемы. Материал основной части рекомендуется излагать в форме параграфов. Вначале излагается теоретический материал: описываются рабочие термины, рассматриваются имеющиеся в научной литературе теоретические концепции, важные положения, аспекты. Затем приводятся фактические данные: наблюдения специалистов, наблюдения обучающегося. Хорошо, если удастся критически проанализировать и сопоставить теоретические и фактические данные.

В *заключении* формулируются выводы, дается оценка проведенного анализа, изученного материала.

Реферат оформляется на электронном носителе, шрифт TimesNewRoman, размер – 14 pt, поля по 2 см с каждой стороны. Объем – 10-12 стр. Нумерация страниц – по центру внизу. Список использованных источников составляется в алфавитном порядке методом библиографического описания по ГОСТу. В случае использования материалов Интернет необходимо указывать электронные сайты.

В тексте реферата в случае использования цитат необходимо делать сноски с указанием библиографических данных и соответствующей

страницы. Титульный лист оформляется в соответствии с образцами, предоставляемыми кафедрой.

3. Дискуссия (в режиме онлайн).

Дискуссия является одной из важнейших форм образовательной деятельности, стимулирующей инициативность учащихся, развитие рефлексивного мышления. В основе дискуссии – метод обсуждения и разрешения спорных вопросов. В отличие от обсуждения как обмена мнениями, дискуссией называют обсуждение-спор, столкновение точек зрения, позиций и т.д. Дискуссия – равноправное обсуждение обучающимися (под руководством и с учетом планирования преподавателем) вопросов, на которых нет единого ответа в ходе освоения материала изучаемой дисциплины. Результатом дискуссии может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение. В онлайн режиме обучающимся предлагается обсудить заявленную тему, найти способы профессионального поведения в той или иной ситуации. Преподаватель выполняет функции ведущего дискуссии. Он оценивает: активность каждого участника; степень владения знаниями каждого участника; оригинальность предлагаемых идей, решений.

4. Доклад (с презентацией).

Доклад – вид самостоятельной работы, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить.

Главная особенность доклада заключается в том, что перед обучающимся стоит задача продемонстрировать своё ораторское искусство, умение в течение 5-7 минут кратко изложить основные положения изученного материала, быть готовым ответить на заданные вопросы.

Подготовка доклада требует большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу обучающихся и помощь педагогов по мере необходимости:

- составляется план доклада путем обобщения и логического построения материала доклада;
- подбираются основные источники информации;
- систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, возможно, дает сам преподаватель;
- делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и требования нормативных документов.

К докладу по укрупненной теме могут привлекаться несколько обучающихся, между которыми распределяются вопросы выступления.

Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение. Поэтому доклады, сделанные на практических (семинарских) занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный

материал, а с другой, – дают преподавателю возможность оценить умения, обучающихся самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Построение доклада, как и любой другой письменной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение.

Во вступлении обозначается актуальность исследуемой в докладе темы, устанавливается логическая связь ее с другими темами.

В основной части раскрывается содержание рассматриваемого вопроса.

В заключении формулируются выводы, делаются предложения и подчеркивается значение рассмотренной проблемы.

Доклад может сопровождаться презентацией. *Презентация* – это документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Цель презентации – донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

При проведении практических (семинарских) занятий методом развернутой беседы по отдельным вопросам может выступить заранее подготовленное сообщение.

Сообщения отличаются от докладов тем, что дополняют вопрос фактическим или статистическим материалом.

Необходимо выразить свое мнение по поводу оставленных вопросов и построить свой ответ в логической взаимосвязи с уже высказанными суждениями.

Выполнения определенных требований к выступлениям обучающихся на практических (семинарских) занятиях являются одним из условий, обеспечивающих успех выступающих.

Среди них можно выделить следующие:

- 1) взаимосвязь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- 2) раскрытие сущности проблемы;
- 3) методологическое значение исследуемого вопроса для профессиональной и практической деятельности.

5. Логическая схема.

Логическая схема - схематическое представление некоторого объема знаний по учебной дисциплине (модулю), выраженных в специальных, присущих изучаемой дисциплине (модулю) терминах и категориях, составленное по принципу иерархии или фасета с указанием видов взаимосвязей.

Формат исполнения - глоссарий, кроссворд, тезаурус, классификация (иерархическая, фасетная) объектов изучения, реестр, дерево, номенклатура терминов, каталог, таблица, БД и др.

Формат представления в ФОСе: задание на разработку схемы

Шкала оценки: выполнено-не выполнено

6. Модульное тестирование, тест-тренинг, кросс-тестирование, глоссарный тренинг

- контрольное мероприятие по учебному материалу, заключающееся в выполнении обучающимся системы стандартизированных заданий, которое

позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Различаются охватом подлежащего освоению учебного материала (раздел, модуль, тема, вся дисциплина, глоссарий дисциплины).

Включает в себя следующие типы заданий: задание с единственным выбором ответа из предложенных вариантов, задание на определение верных и неверных суждений; задание с множественным выбором ответов и др.

Формат представления в ФОС - система стандартизированных заданий в письменном и/ или электронном варианте выполнения

7. Коллективный тренинг.

Коллективный тренинг - учебные интерактивные занятия, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение формулировать и аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводиться по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Различают несколько видов коллективных тренингов: дискуссия, деловая игра, «круглый стол», заседание экспертной студенческой группы, конференция, мастер- класс студента в режиме удаленного доступа - вебинар, видеоконференция.

Формат представления в ФОС - описание занятия, план, сценарий, тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат занятия.

Возможные критерии оценки в шкале «зачтено-незачтено»

Предварительную оценку «зачтено» – получает участник, выступивший аргументировано четыре раза (по два по каждой проблеме), и каждое выступление длилось не менее 1,5 минут.

Предварительную оценку «не зачтено» получает участник:

- если он пропустил хотя бы одно выступление;
- если его выступление продолжалось менее 1,5 мин. и не содержало достаточной аргументации.

Итоговая оценка «зачтено» выставляется после проведения экспертного занятия участниками коллегиальной среды и/или преподавателем по следующим критериям:

- владение различными подходами к теоретическому обоснованию обсуждаемой проблематики;
- использование профессиональной терминологии в речи;
- логическое обоснованное изложение, четкость формулировок, аргументация своей точки зрения, взгляда на обсуждаемую проблему.

8. Деловая игра.

Вид контроля, представляющий метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости, позволяющий выявить степень владения практическими знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего обучения.

9. Мини-кейсы.

Вид контроля, проводимый для закрепления теоретических знаний и отработки навыков и умений, способности применять знания при решении конкретных задач, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего обучения.

Каждый мини-кейс оценивается в отдельности.

10. Контрольная работа.

Вид контроля, определяющий конечный результат в обучении по данной теме или разделу, контролирующий знания одного и того же материала неоднократно и позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего обучения.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания в ответах на все вопросы контрольной работы, который изучил основную и ознакомился с дополнительной литературой учебной программы дисциплины и умеет свободно и правильно аргументировать принятые решения.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его в ответах на вопросы контрольной работы, изучил основную литературу учебной программы дисциплины, но допускает в ответах некоторые неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу, знаком с основной литературой учебной программы дисциплины.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов раздела дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, незнаком с основной литературой учебной программы дисциплины.

11. Курсовая работа.

Курсовая работа – задание, которое выполняется студентами в виде исследовательской работы. Курсовые работы выполняют по предметам, которые являются основными по специальности.

Содержание курсовой работы. Курсовая работа, как правило, включает *теоретическую* часть – изложение позиций и подходов, сложившихся в науке по данному вопросу, и *аналитическую* (практическую часть) – содержащую анализ проблемы на примере конкретной ситуации (на примере предприятия, социальной группы).

Курсовая работа в обязательном порядке содержит оглавление (содержание), введение, теоретический(ие) раздел(ы), практический(ие) раздел(ы), иногда проектную часть, в которой обучающийся отражает проект решения рассматриваемой проблемы, заключение, список литературы, и

приложения по необходимости. Объем курсовой работы может варьироваться.

Введение должно быть выстроено по определенной структуре и должно содержать актуальность (должна раскрывать важность изучения рассматриваемой проблематики) исследования, цель (ожидаемый конечный результат исследования), задачи (этапы достижения цели) работы (это обычно делается в форме перечисления: *изучить, проанализировать, описать, выявить, исследовать, предложить* и т.д. Количество и содержание решаемых задач должно соответствовать названию и содержанию глав, параграфов), объект (событие, явление, предмет на который направленно исследование) и предмет (определенная часть, свойство, характеристика объекта) исследования, степень разработанности проблемы (анализ научной литературы по теме исследования. Здесь выявляются наиболее важные, дискуссионные вопросы изучаемой темы и наименее изученные аспекты проблемы), методологию исследования (теоретические разработки и практические методы, с помощью которых решались поставленные задачи), сведения о структуре исследования. Основное предназначение введения – это подготовка читателя к пониманию проблематики темы курсовой работы.

Объем введения не должен превышать 2 страницы.

В *основной* части раскрываются сущностные основы, структурные и динамические аспекты исследуемого явления или процесса, дается их теоретическое обоснование с широким использованием специальной литературы и статистических материалов.

Рассмотрение каждого вопроса завершается *выводом*, в котором дается управленческая оценка исследуемого вопроса, осуществляется логический переход к последующему изложению. Материал основной части должен быть связан с современными проблемами государственного (муниципального) управления в России. Объем основной части – до 20 страниц.

Основная часть курсовой работы, как правило, состоит из двух (трех) глав.

В первой главе рассматривается сущность и теоретические основы исследуемого явления или процесса (в частности, подходы изучению и точки зрения представителей различных школ и течений). Выявляются их предпосылки, условия развития, характеризуется структура (или классификация), анализируются показатели и их значимость.

Во второй главе характеризуются состояние, динамика, проблемы, а также тенденции развития исследуемого явления или процесса (как правило, за последние несколько лет). Выявляются и оцениваются отклонения практики от теории, устанавливаются положительные и негативные тенденции, описываются способы устранения или ослабления их действия.

Содержание глав основной части должно точно соответствовать теме курсовой работы и полностью раскрывать ее.

В *заключении* подводятся итоги исследования, формулируются краткие, самостоятельные выводы по содержанию работы. Как правило, содержательный аспект заключения определяется поставленной в работе

целью и сформулированными задачами. Здесь же отмечается практическая направленность и ценность работы, область ее настоящего или возможного будущего применения.

Важно доказать, что поставленные задачи решены и цель достигнута. Если проведенное исследование не достигло цели, необходимо отметить, насколько автору удалось приблизиться к решению данных задач и имеется ли возможность решить их полностью или частично.

Вывод в заключении не должен представлять собой механического суммирования резюме, содержащихся в конце глав. В заключении должен содержаться общий итог всего исследования, его конечный результат.

Рекомендуемый объем заключения – 2-3 страницы.

12. Практикум.

Цель раздела – научить студентов/слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, принимать оптимальное решение и формулировать программы действий. Важно то, что здесь сочетаются индивидуальная работа обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой, командной работы.

Практикум включает в себя 2 основные формы работы: выполнение практических заданий и решение кейс-заданий.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся включает следующие формы:

- аудиторная самостоятельная работа;
- внеаудиторная самостоятельная работа;
- творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по данной дисциплине предусматривает:

- выполнение самостоятельных работ;
- выполнение контрольных и практических работ;
- решение задач теоретической и практической направленности;
- работу со справочной, методической и научной литературой;
- решение кейсов, деловые игры.

Основными видами самостоятельной работы обучающихся при изучении данной дисциплины являются:

- подготовка к аудиторным занятиям и выполнение заданий разного уровня сложности: к проблемным лекциям, семинарам, дискуссиям, коллоквиумам и т.п.;
- изучение отдельных тем или вопросов учебной дисциплины, составление конспектов, самоконтроль знаний;
- выполнение контрольных работ, контрольных домашних работ, творческих заданий;

- подготовка докладов, сообщений, рефератов, эссе, презентаций, и т.д.;
- выполнение тестовых заданий с использованием интернет-тренажеров;
- подготовка к участию в научных и научно-практических конференциях и семинарах.

Мероприятия, создающие предпосылки и условия для реализации самостоятельной работы, должны предусматривать обеспечение каждого обучающего:

- методиками выполнения теоретических и практических (учебно-исследовательских и др.) работ;
- информационными ресурсами (справочники, учебные пособия, банки индивидуальных заданий, обучающие программы и т.д.);
- методическими материалами (указания, руководства, практикумы и т.п.);
- контролирующими материалами (тесты, компьютеризированное тестирование);
- консультациями;
- возможностью публичного обсуждения теоретических и/или практических результатов, полученных обучающимися самостоятельно (конференции, конкурсы).

8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям ОП ВО, рабочих программ дисциплин (модулей). ФОС предназначен для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

ФОС как система оценивания состоит из следующих основных частей:

1. Фонд оценочных средств: общая характеристика;
2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования:
 - 2.1. Компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины и индикаторы их достижения.
 - 2.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.
3. Паспорт фонда оценочных средств текущего контроля, соотнесённых с индикаторами достижения компетенций.
4. Виды текущего контроля, а также показатели и критерии их оценивания (по видам).
5. Содержание оценочных средств текущего контроля, соотнесённых с индикаторами достижения компетенций.
6. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации, соотнесённых с индикаторами достижения компетенций.

7. Критерии оценивания результатов обучения промежуточной аттестации по дисциплине.

8. Оценочные материалы для формирования диагностической работы в ходе самообследования.

ФОС является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и оформлен как Приложение к рабочей программе дисциплины.

Вопросы для подготовки к зачёту

1. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
2. Исследования по психологии кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
3. Кадровая политика организации.
4. Организационная структура и функции службы управления персоналом.
5. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
6. Гуманистический подход к пониманию личности и поведения.
7. Личность как структурный компонент организации.
8. Соотношение формальной и неформальной структур организации, как фактор влияющий на эффективность деятельности организации.
9. Что такое социальная группа. Какие типы социальных групп выделяют в организации?
10. Перечислите основные характеристики малых групп.
11. Группа как основа организации. Проблемы групповой динамики в организации.
12. Ситуативное развитие мотивации.
13. Виды мотивации человека.
14. Различие понятий «индивид», «личность» и «индивидуальность».
15. Общая характеристика индивида.
16. Критерии оценки теории личности.
17. Движущие силы и условия развития личности.
18. Понятие власти в теории организации и управлении.
19. Проблема лидерства в организации.
20. Власть в организации.
21. Раскройте содержание планирования как одной из важнейших функций управления.
22. Дайте характеристику основным стилям руководства.
23. Какие существуют типы общения?
24. Что такое коммуникативная компетентность?
25. На какие типы делятся конфликты? Дайте им характеристику.
26. Раскройте причины конфликтов.
27. Перечислите способы разрешения конфликтов.
28. Раскройте порядок борьбы с кликами и ликвидации интриг.
29. Что относится к нарушениям служебной этики?
30. Какие вы знаете состояния, нарушающие трудоспособность людей?

31. Назовите способы изменения психофизиологического состояния индивидов.
32. Что должен знать руководитель при подготовке к действиям в экстремальных ситуациях.
33. Сущность и предмет психологии кадрового менеджмента.
34. Кадровая политика организации.
35. Личность: понятие и основные теории.
36. Особенности поведения личности в организации.
37. Мотивация поведения личности в организации.
38. Социальные группы в организации: понятие, черты и классификация.
39. Структура социальных групп и факторы ее определяющие.
40. Управленческая команда как тип социальной группы.
41. Отношения в социальной организации: понятие и типы.
42. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
43. Психология социальной группы в организации.
44. Эффекты влияния группы на личность.
45. Особенности делового общения.
46. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, объекты и основные типы.
47. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
48. Средства психологического влияния.
49. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
50. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
51. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
52. Руководитель в организации: понятие и основные социальные роли.
53. Социальная ответственность руководителя.
54. Психология делового общения руководителя.
55. Профессиональные деструкции менеджеров.
56. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
57. Конфликты в социальной организации.
58. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
59. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация.
60. Организационная культура как социально-психологическая проблема.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —
URL: <https://urait.ru/bcode/536247>.

2. *Коноваленко, В. А.* Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для вузов / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17468-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535905>.

3. *Кочеткова, А. И.* Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536296>.

4. *Бороздина, Г. В.* Психология и этика делового общения : учебник и практикум для вузов / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16726-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535477>.

Дополнительная литература:

1. *Морозюк, С. Н.* Психология личности. Психология характера : учебное пособие для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06609-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540621>.

2. *Бороздина, Г. В.* Психология и этика делового общения : учебник и практикум для вузов / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16726-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535477>.

3. *Леонов, Н. И.* Психология делового общения : учебное пособие для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09235-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540915>.

4. *Ильин, В. А.* Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536045>

5. *Кавун, Л. В.* Психология личности. Теории зарубежных психологов : учебное пособие для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва :

Издательство Юрайт, 2024. — 109 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07439-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538854>.

6. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536247>.

10. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

I. Библиотека «Юрайт», URL: <https://urait.ru/>

II. Электронные учебные и справочные ресурсы:

1. <http://psyjournal.ru/>
2. <http://www.mbs-seminar.ru/>
3. <http://www.erickson.ru/what-is-coaching.htm>
4. <http://www.psychor.ru/>
5. <http://www.effecton.ru/778.html>
6. <http://www.jurpsy.ru/rubricator/index.php?rid=24580>
7. http://samopoznanie.ru/schools/organizacionnaya_psihologiya
8. <http://www.peoplesplanet.ru/glossary/>
9. <http://orgpsyjournal.hse.ru/>

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные технологии охватывают все ресурсы, необходимые для управления информацией, особенно компьютеры, программное обеспечение и сети, необходимые для создания, хранения, управления, передачи и поиска информации. Информационные технологии, используемые в учебном процессе: компьютерные сети, терминалы (компьютер, сотовые телефоны, телевизор), услуги (электронная почта, поисковые системы).

Реализация учебной дисциплины требует наличия компьютерного класса со следующим обеспечением:

- из расчёта 1 помещение на 1 (одну) группу обучающихся и 1 (один) преподаватель предоставляется помещение с рабочими местами, с компьютерами (Автоматизированные Рабочие Места, АРМ), объединёнными в локальную сеть (ЛВС);

- преподавателю предоставляется учётная запись с правами локального

и сетевого администратора на всех АРМ;

- характеристики АРМ: ОС не ниже Windows XP SP3, IE 6.0; аппаратное обеспечение: не ниже IntelPentium III 1000 МГц, 512 Мб RAM, 80 Гб HDD, SVGA (1024x768x32), 100 Мбит EthernetAdapter;

- характеристики сети: 100 Мбит FastEthernet, наличие доступа в Интернет;

- проектор с возможностью подключение к разъему D-Sub и, желательно, DVI или возможность подключения Flash-накопителя;

- проекционный экран с белым проекционным полотном без крупных физических дефектов;

- ЛВС должна иметь высокоскоростное подключение к сети Internet.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные аудитории, аудитории для проведения практических занятий, оснащенные средствами для мультимедийных презентаций, цифровой аудио- и видео- фиксации, и воспроизведения информации, компьютерной техникой с лицензированным программным обеспечением, пакетами правовых и других прикладных программ по тематике дисциплины.

Реализация программы учебной дисциплины требует наличие учебного кабинета (аудитории). Оборудование учебного кабинета (аудитории) предполагает комплект специализированной мебели для:

- организации рабочего места преподавателя;
- организации рабочих мест обучающихся;
- рационального размещения и хранения средств обучения;
- организации использования аппаратуры.

При изучении дисциплины используются аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения: проектором, ноутбуком, интерактивной доской. Использование интернет-ресурсов предполагает проведение занятий в компьютерных классах с выходом в Интернет. В компьютерных классах обучающиеся имеют доступ к информационным ресурсам, к базе данных библиотеки. Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья необходимы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Институтом обеспечивается:

1. Наличие альтернативной версии официального сайта Института в сети «Интернет» для слабовидящих.

2. Присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху – дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации.

4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, созданы материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения Института, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений).

При проведении практических и лекционных занятий, а также при выполнении самостоятельной работы используются такие программные продукты, как Word, Excel, Power Point, Internet Explorer.

Для более углубленного изучения дисциплины и рассмотрения ее практических аспектов предусмотрено использование систем СПС «Гарант» и СПС «Консультант Плюс», что дает возможность своевременно отслеживать изменения в нормативно-правовой базе, регламентирующей коммерческую деятельность организаций.

13. Программное обеспечение (комплект лицензионного программного обеспечения)

Для повышения качества подготовки и оценки полученных знаний часть практических занятий планируется проводить в компьютерном классе с использованием компонентов MicrosoftOffice 2007, 2008, 2010: Word, Excel, Access, PowerPoint, Visio, 1С: Предприятие.