

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**Арзамасский филиал**

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Психология кадрового менеджмента**

*(наименование дисциплины)*

Уровень высшего образования  
**специалитет**

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность  
**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Направленность образовательной программы  
**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Форма обучения  
**очная**

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Год начала подготовки 2021

Арзамас

2023 год

### 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» относится к дисциплинам базовой части ОПОП специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина предназначена для освоения студентами очной формы обучения в 8 семестре 4 курса. По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

**Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)**

<b>Формируемые компетенции</b> (код, содержание компетенции)	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции</b>		<b>Наименование оценочного средства</b>
	<b>Индикатор достижения компетенции*</b> (код, содержание индикатора)	<b>Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)**</b>	
<b>УК-3</b>  <b>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>	ИУК-3.1. Знает основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии.	<i>Знать</i> основы командообразования и лидерства, принципы разработки командной стратегии.	Вопросы к устному опросу  Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины
	ИУК-3.2. Умеет разрабатывать командную стратегию		
	ИУК-3.3. Владеет навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы.	<i>Уметь</i> разрабатывать командную стратегию	Учебно-исследовательские реферативные работы
		<i>Владеть</i> навыками командной работы и формирования рабочей атмосферы.	Практические задачи проблемного характера
<b>ПК-7</b>  <b>Способен</b>	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим

принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе в нестандартных условиях	управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	основам дисциплины
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Уметь анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Владеть опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Практические задачи проблемного характера
ПК-8 Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.  ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках	Знать управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	Вопросы к устному опросу  Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины

<b>служебной деятельности и</b>	регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.		
	ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
		<i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Практические задачи проблемного характера

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	4 з.е.
часов по учебному плану, из них	144
<b>Контактная работа</b> , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	28
– занятия семинарского типа	28
контроль самостоятельной работы	2
<b>Промежуточная аттестации</b> Экзамен	36
<b>Самостоятельная работа</b>	50

<b>Наименование разделов (Р) или тем (Т)</b>  <b>дисциплины (модуля),</b>  <b>Форма(ы) промежуточной аттестации</b>  <b>по дисциплине (модулю)</b>	<b>Всего (часы)</b>		<b>Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них</b>						<b>Самостоятель ная работа обучающегося , часы, в период</b>			
			<b>Занятия лекционного типа</b>		<b>Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)</b>		<b>Контроль самостоятельной работы</b>		<b>промежуточной аттестации (контроля)</b>		<b>теоретического обучения</b>	
					<b>семинары, практически е занятия</b>	<b>лабораторны е работы</b>						
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
<b>Раздел 1. Профессиональное самоопределение менеджера</b>	<b>16</b>		<b>4</b>		<b>4</b>						<b>4</b>	
<b>Тема 1.</b> Проверка интеллектуальных возможностей			2									
<b>Тема 2.</b> Определение профессиональной направленности			2									
<b>Тема 3.</b> Как рождаются лидеры: способности к управлению. Самооценка волевых качеств					2						2	
<b>Тема 4.</b> Психогеометрия для менеджеров					2						2	
<b>Раздел 2. Профессиональное обучение и планирование</b>	<b>12</b>		<b>2</b>		<b>4</b>						<b>4</b>	

[illegible]

[illegible]

<b>конфликтами в организации</b>														
<b>Тема 22.</b> Структурные элементы, предмет и объект конфликта.			2											
<b>Тема 23.</b> Типы и виды социальных конфликтов.					2								2	
<b>Тема 24.</b> Управление изменениями в организации.					2								2	
<b>Тема 25.</b> Управление стрессами			2		2								2	
<b>В том числе текущий контроль</b>	2								2					
<b>Экзамен</b>	36										36			
<b>ИТОГО</b>	144		28		28				2		36		50	

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, консультаций.

#### **4. Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских рефератов; выполнение контрольных заданий.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Психология кадрового менеджмента» <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9875>, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

#### **Работа с дополнительной литературой**

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

#### **Методические рекомендации**



Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

### **Написание учебно-исследовательской реферативной работы**

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

#### **Методические рекомендации**

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- ☐ выбор темы;
- ☐ консультации у преподавателя;
- ☐ подготовка плана реферата;
- ☐ работа с источниками, сбор материала;
- ☐ написание текста реферата;
- ☐ оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- ☐ защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- ☐ во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы,

охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

☐ в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

***Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:***

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).

2. Составьте библиографию.

3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.

4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.

5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.

6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

☐ актуальность темы исследования;

☐ соответствие содержания теме;

☐ глубина проработки материала;

☐ правильность и полнота использования источников;

☐ соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

**Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу**

***адреса доступа к документам***

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

**5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине**

**5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине**

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не	зачтено		

достижения компетенции )	зачтено			
<b><u>Знания</u></b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b><u>Умения</u></b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b><u>Навыки</u></b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

## 5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

### Критерии оценки тестирования

**Оценка «отлично»** 80 – 100 % правильных ответов;

**Оценка «хорошо»** 60 – 79 % правильных ответов;

**Оценка «удовлетворительно»** 40 – 59% правильных ответов

**Оценка «неудовлетворительно»** менее 40% правильных ответов.

### Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

**Оценка «отлично»** – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

**Оценка «хорошо»** – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

**Оценка «удовлетворительно»** – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

**Оценка «неудовлетворительно»** – в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

### **Критерии устного ответа студента при опросе на занятии**

**Оценка «отлично»** выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

**Оценка «хорошо»** выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

### **Критерии оценки решения проблемной задачи**

**Отлично** - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

**Хорошо** - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

**Удовлетворительно** - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

**Неудовлетворительно** - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

## **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции**

### **Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенции УК-3**

1. Раскройте сущность понятия «Интеллектуальная собственность».
2. Перечислите уровни реализации интеллектуальных возможностей.
3. Перечислите типы профессиональной направленности.
4. Раскройте сущность понятий «лидер», «лидерство», «лидерские качества».
5. Перечислите требования, предъявляемые к менеджеру профессионалу.
6. Раскройте сущность понятия «менеджмент».
7. Опишите стиль руководителя при эффективном управлении.

#### **Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций ПК-7**

8. Оцените достоинства и проблемы японской модели служебного роста управленческого работника.
9. Перечислите методы обучения персонала.
10. Оцените роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия.
11. Раскройте сущность понятий «команда» и «управленческая команда».
12. Перечислите этапы формирования управленческой команды.
13. Признаки благоприятной и неблагоприятной атмосферы в группе.
14. Перечислите основные факторы и мотивы текучести персонала на производстве.

#### **Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций ПК-8**

15. Раскройте возможности организации управления трудовой дисциплиной.
16. Опишите конфликт как системное явление.
17. Рассмотрите типологию конфликтов.
18. Приведите пример метода разрешения конфликтной ситуации.
19. Опишите особенности и трудности предотвращения стрессового состояния работников.
20. Раскройте возможности самоуправления стрессом

#### **Контрольные задания для оценки сформированности компетенций УК-3**

- Задание 1.** Дайте характеристику направленности личности в психологической науке.
- Задание 2.** Перечислите типы профессиональной направленности.
- Задание 3.** Раскройте сущность и специфику психологической диагностики профессиональной направленности.
- Задание 4.** Перечислите уровни реализации интеллектуальных возможностей.
- Задание 5.** Дайте позиционную оценку управленческого потенциала работников.
- Задание 6.** Опишите ключевые способности для распределенного лидерства.
- Задание 7.** Перечислите признаки экспересс-диагностики формы личности.

#### **Контрольные задания для оценки сформированности компетенций ПК-7**

- Задание 8.** Дайте общую характеристику психологическому портрету менеджера.
- Задание 9.** Раскройте специфику оценке волевых качеств, их проявления.
- Задание 10.** Перечислите факторы, влияющие на процесс принятия решений.
- Задание 11.** Перечислите критерии для выдвижения в резерв кадров управления.
- Задание 12.** Опишите процесс планирования карьеры.
- Задание 13.** Дайте общую характеристику методам прогнозирования рациональных управленческих решений.

**Задание 14.** Основные направления и методы управления кадрами.

### **Контрольные задания для оценки сформированности компетенций ПК-8**

**Задание 15.** Определите истоки возникновения современного менеджмента.

**Задание 16.** Перечислите базовые концепции организации.

**Задание 17.** Охарактеризуйте основные теории менеджмента.

**Задание 18.** Охарактеризуйте сущность индивидуально-ситуативного стиля управления.

**Задание 19.** Перечислите приемы и методы определения потребности персонала в обучении.

**Задание 20.** Перечислите механизмы мотивации.

### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций УК-3**

#### **Проблемная ситуация: «Меньше работы - меньше денег»**

*«Все большее распространение получает «временная занятость», когда компания сокращает персонал, «выбрасывая людей на улицу». Это лишает работников уверенности в завтрашнем дне, получении стабильного заработка и определенного социального статуса. В этих условиях странно видеть колонны бастующих рабочих компании «Дженерал Мотор» с лозунгами «Меньше работы - меньше денег».*

*В середине 90-х компания значительно сократила численность занятых, передав часть их функций оставшимся работникам. Сверхурочная работа стала обязательной для подавляющей части персонала; продолжительность рабочей недели некоторых сотрудников доходила до 66 ч. Компании выгоднее было оплачивать сверхурочные работы, чем держать дополнительных работников.*

*Однако, несмотря на высокие заработки, работники испытывали чувство глубокой неудовлетворенности и усталости, которое со временем нарастало. Один из работников так описывал свои ощущения: «Складываются впечатления, будто единственное, что я делаю - это работаю, сплю, и потом вновь возвращаюсь на работу»»*

1. Проанализируйте ситуацию «Меньше работы - меньше денег»:

☐ Каким образом проблема стресса связана с происходящими в организации изменениями?

☐ 3. Каковы факторы стрессозависящие от организации,

☐ 4. Каковы факторы стресса, зависящие от работника

☐ 5. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?

☐ 6. Какое влияние оказывает стресс на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность трудом?

2. Составьте рекомендации работникам, что они могут сделать для предотвращения нежелательных последствий стресса: в ситуации увольнения, в ситуации изменений в организации.

#### **2. Упражнение «Анализ процесса перемен».**

Данное упражнение направлено на анализ процесса перемен в организации. Упражнение основано на технике, известной как «Анализ силы поля», предложенной К.Левиным.

Алгоритм выполнения:

Рассмотрение проблемы включает 7 этапов.

1. Выберите проблему, которая требует изменений (опоздание сотрудников, прогулы и.т.д).
2. Четко определите проблему. Кто вовлечен в нее? Насколько она велика? Какие факторы поддерживают ее?
3. Какие изменения вы хотели бы внести в ситуацию? Можете ли вы четко определить те изменения, которые необходимы? Можете ли вы их перечислить? Если вы ответите на все эти вопросы, перед вами будет своего рода план действий.
4. Определите те силы, которые подталкивают к изменениям, и те, которые противодействуют им.
5. Определите степень интенсивности этих сил. (Силы, способствующие изменениям: высокая, средняя низкая. Силы, препятствующие изменениям: высокая, средняя, низкая).
6. Начертите диаграмму ситуации.
7. Используйте диаграмму для того, чтобы предложить и развить стратегию для реализации намеченных изменений с минимальным сопротивлением.

### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-7**

#### **Задание 1. Анализ ситуаций**

Проанализируйте нижеприведенную ситуацию и ответьте на вопросы:

*В компании по производству безалкогольных напитков возникли большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы отбора и отбора торговых представителей для работы организации. Он попросил психолога определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.*

1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации?

### **Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-8**

#### **Задание 1. Деловая игра «Подбор персонала»**

Подготовка к игре. Преподаватель формирует команды из 5 -10 человек. До начала игры команды создают образцы резюме для возможного трудоустройства. При составлении резюме анализируется рынок труда в сфере управления и менеджмента, экономики, права, других сферах. По содержанию резюме ведется собеседование в ходе игры.

План игры:



1. Открытие тура. Жеребьевка. 15 мин.
2. Проведение игры (80 минут) + 10 минут перерыва
3. Презентация вуза с анализом выступлений команд -30 минут
4. Подведение итогов – 15 минут

Итого: 150 минут

Участники игры: студенты

Требования к помещению: аудитория для работы команд по 5-10 человек каждая, места для экспертов и наблюдателей (по 3-5 мест).

Организация игры:

Методом жеребьевки команды распределяются по ролям (психологи, соискатели) и специальностям (соответствующим специализациям).

Ход игры.

1 этап –20 минут

Команде психологов выдается резюме команды-партнера по игре, с которыми она знакомиться в течение 20 минут (резюме готовится заранее, по указанным Вузом специальностям).

Команда психологов оценивает качество резюме по 4 позициям (анализ рынка труда, профессиональное образование, оценка учебных и творческих достижений в школе, оценка личностных качеств).

Команда соискателей готовит план выступления по выпавшей, в результате жеребьевке специальности, выбирает спикера, составляет план презентации.

2 этап –20 минут

Команда психологов знакомит с результатами анализа резюме команду соискателей.

Команда психологов проводит собеседование по резюме. При проведении собеседования, команда психологов задает вопросы, выявляя:

- 1- информированность на рынке труда;
- 2- информированность в сфере подготовки к поступлению в Вуз, в сфере профессионального образования.
- 3- учебные и творческие достижения в школе, в том числе достижения в сфере социального взаимодействия, в сфере самообразования и дополнительного образования, которые могут оказать влияние на успешность занятия определенным видом профессиональной деятельности;
- 4- личностные качества, необходимые для занятий профессиональной деятельностью;

Соискатель выступает с группой поддержки (остальные члены команды), которая, при необходимости помогает ему ответить на вопросы команды менеджеров, дополняет его ответы. В ходе игры оцениваются умения «психологов» и «соискателей» работать в группе. Цель команды психологов - выявить наиболее сильные стороны соискателя, установить возможное соответствие соискателя заявляемым профессиональным претензиям, определить на какую должность (по оценке резюме и качества самопрезентации) потенциально может претендовать соискатель (на заявляемую или на какую-то другую должность). Цель соискателя и его группы поддержки убедить группу психологов в правильности профессионального выбора, оценить, в случае необходимости, другие профессиональные предложения, мотивировав согласие или отказ на изменение профессионального выбора.

По окончании 1 части игры состав пар меняется. Группы психологов становятся соискателями, соискатели - психологами.

Каждую пару команд оценивают эксперты-профессионалы. В состав экспертной группы могут входить - сотрудник профильной фирмы или организации (экономист, социолог, менеджер), специалисты службы занятости (в этой категории экспертов могут быть представлены и родители); представители (преподаватели, администраторы) принимающего Вуза (каждую команду оценивают специалисты соответствующих, обсуждаемым специальностям факультетов или кафедр).

Эксперты оценивают работу команд по 1 оценочному листу, выставя одну согласованную оценку. Поочередно, на одном экспертном листе оценивается команда «психологов» и «соискателей».

Экспертная группа оценивает по 2 пары команд (2 до перерыва, 2 после перерыва).

Подсчет баллов проводят кураторы. Игра проводится в общем зале, одновременно со всеми командами. В конце игры эксперты подводят итоги, знакомят команды с результатами экспертизы.

#### ЭКСПЕРТНЫЙ ЛИСТ

Параметры экспертизы	Количество баллов	Психологи	Соискатели
1. Знание рынка труда	1,5 балл		
1. Ориентация в перспективах профессий, на которые готовит вуз	0,5		
2.Знание требований к конкретным профессиям и должностям	1,0		
II.Знание вуза	1,5 балл		
1. Ориентация в условиях обучения в Вузе (информация об аккредитации, признание диплома в учреждениях и организациях, возможность освоения второй специальности, стажировки за рубежом)	1		
2.Знание условий приема, ориентация в программах подготовительных курсов, требований к вступительным экзаменам, качеству школьной подготовки.	0,5		
III. Учебные и творческие достижения в школе	1 балл		
1.Ориентация в необходимом уровне образования по профильным предметам	0,5		

(освоение только школьной программы, освоение дополнительного материала по школьному предмету, освоение предмета или раздела науки не изучаемого в школе, или изучаемого на ознакомительном уровне)			
2. Ориентация в возможных формах презентации и предъявления достижений в сфере общественной, творческой деятельности, их использование при соискании рабочего места, выборе Вуза	0,5		
IV. Ориентация в личностных качествах, необходимых для занятий профессиональной деятельностью	1 балл		
1.Ориентация в требованиях к личностным характеристикам, предъявляемым к конкретным профессиям, должностям	0,5		
2.Ориентация в функциональных умениях, необходимых для занятия определенной профессией	0,5		
V. Коммуникативные способности	1 балл		
1. Способность к коллективной работе на общий результат (взаимодополнение, поддержка членов команды)	0,5		
2.Способность к диалогу (умение четко формулировать вопросы, четко и полно отвечать на вопросы, объяснять свою позицию)	0,5		

#### **Алгоритм решения задачи:**

- 1) анализ психологической ситуации и характера затруднений;
- 2) формулировка управленческой цели, основанной на адекватном анализе ситуации;
- 3) поиск путей и средств достижения поставленной цели с учетом психологических условий профессиональной деятельности, психологических характеристик участников, возможных рисков;
- 4) анализ полученного результата;
- 5) анализ ошибок, определение возможностей других путей решения задачи.

**Тематика учебно-исследовательских реферативных работ  
для оценки сформированности компетенций УК-3**

1. Кадровая политика организации.
2. Кадровое планирование и маркетинг организации.
3. Понятие карьеры, стадии карьеры.
4. Процесс выбора карьеры.
5. Управление карьерой
6. Планирование потребности в персонале.
7. Оценка и расчет потребности в персонале.
8. Обучение персонала в организации как система.
9. Роль службы управления персоналом в организации обучения и развития кадров.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-7**

10. Определение потребностей в обучении персонала на уровне конкретных структурных подразделений.
11. Прогнозирование потребностей в подготовке специалистов.
12. Формирование кадрового резерва организации.
13. Обучение персонала организации. Основные понятия и концепции обучения.
14. Виды и методы обучения персонала.
15. Методы обучения персонала.
16. Профессиональный отбор персонала
17. Развитие персонала в организации.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-8**

18. Адаптация персонала.
19. Психологическая служба организации.
20. Введение в организацию новых сотрудников.
21. Понятие, сущность и виды и методы адаптации сотрудников в организации.
22. Управление адаптацией работника.
23. Коучинг как метод обучения и развития персонала организации.
24. Различия коучинга и менторинга как методов обучения и развития персонала организации.
25. Оценка персонала.

### **Тестовые задания**

#### **для оценки сформированности компетенций УК-6, ПК-7, ПК- 8**

#### **для оценки сформированности компетенций УК-3**

##### **1. Исключите лишнее.**

**К профессионально важным качествам руководителя относятся**

1. практический интеллект
2. социальный интеллект
3. адекватная самооценка
4. профессиональные знания
5. чувство ответственности
6. способность перспективно мыслить
7. склонность к контролю за каждым шагом сотрудников
8. настойчивость
9. целеустремленность

10. способность к социальной активизации других людей
11. способность принимать решения, основываясь на настроении
12. склонность к систематической повседневной работе
13. способность к быстрой переориентации при изменении ситуации

## **2.Исключите лишнее.**

**При анализе психологических условий профессиональной деятельности рассматриваются требования предъявляемые:**

1. к руководителю рабочей группы;
2. к психофизиологическим свойствам специалиста;
3. к интеллектуальным свойствам специалиста;
4. к нейропсихическим свойствам специалиста;
5. к личностным свойствам специалиста;
6. к семье специалиста;
7. к работоспособности специалиста;
8. к эмоционально-волевым установкам специалиста;
9. к процессу рождаемости;
10. к процессу адаптации;
11. к процессу обучения.

## **3. Выберите правильный ответ.**

**Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии- это ...**

- 1.психограмма.
2. профессиология.
3. профессиография.
4. профессиомания.
5. профессиодеформация.
6. профессиосинтез.

## **4.Выберите правильный ответ**

**Процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей - это ...**

1. Профессиональная пригодность
2. Пожизненный найм
3. Профессиограмма
4. Профессиография
5. Профессиональные качества руководителя
6. Профессиональное консультирование
7. Профессиональная ориентация
8. Профессиональное выгорание

9. Профессиональный отбор
10. Психологическое планирование

**для оценки сформированности компетенций ПК-7**

**1. Исключите лишнее**

**При оценке психологических условий профессиональной деятельности рассматривается риск профессионального выгорания. Симптомами, сигнализирующими о развитии выгорания, могут быть:**

1. начинает испытывать неопределенное чувство, будто что-то не так (чувство неосознанного беспокойства);
2. испытывает необоснованное чувство не востребованности;
3. начинает обращать внимание на детали;
4. становится подозрительным;
5. увлекается спортом;
6. начинает испытывать чувство всемогущества (власть над судьбой пациента);
7. дистанцируется от коллег;
8. испытывает чувство влюблённости;
9. начинает испытывать повышенное чувство ответственности за других людей;
10. увлекается хобби.

**2. Определите соответствие между номером этапа психологического прогноза успешности деятельности и его содержанием**

1 этап	А. выбирается или разрабатывается критерий объективной меры успешности деятельности (критерий представляет собой то, что должно быть предсказано).
2 этап	Б. разработку правил преобразования полученной информации в интегральную (общую, среднюю) диагностическую оценку по всем профессионально важным качествам
3 этап	В. психологическое изучение профессиональной деятельности
4 этап	Г. определение валидности системы прогнозирования деятельности (насколько хорошо работает система).
5 этап	Д. подбор существующих или разработка новых специализированных методов психодиагностики (извлечения информации о профессионально значимых свойствах)

**3. Исключите лишнее.**

**Описание структуры деятельности специалиста предназначено для:**

1. отображения отдельных частей этой деятельности.
2. раскрытия психологического содержания отдельных действий и операций.
3. математической обработки экспериментальных данных.
4. описания действий при разрешении отдельных частных задач.
5. диагностики процессов мышления.

**для оценки сформированности компетенций ПК-8**

**1. Выберите правильные ответы.**

**Отдел кадров при подборе персонала может использовать следующий психодиагностический инструментарий:**

1. личностный опросник (16–ти факторный тест Кетелла)
2. методики исследования уровня интеллекта
3. методика диагностики родительского отношения (А.Я.Варга и В.В.Столин)
4. методики исследования мотивированности к конкретной работе
5. методики исследования лидерских качеств
6. методика диагностики к конфликтному поведению К. Томаса.

**2. Исключите лишнее.**

**В службах занятости населения при диагностике способности к овладению различными видами профессиональной деятельности используются следующие методики:**

1. Дифференциально-диагностический опросник (Е.А. Климов).
2. Методика по определению доминирующего мотива у дошкольника (И.В. Дубровина).
3. Исследование произвольной сферы (Методика «Домик»).
4. Методика изучения профессиональной направленности (определение профессионально ориентированного типа личности) (Дж. Холланд)
5. Тест-опросник диагностики темперамента Г. Айзенка

**3. Выберите правильные ответы.**

**На собеседовании при приёме на работу было предложено пройти тест с предпочтительным выбором следующих геометрических фигур:**

1. Круг
2. Овал
3. Квадрат
4. Ромб
5. Зигзаг
6. Прямоугольник
7. Треугольник
8. Пирамида
9. Конус
10. Точка
11. Тетраэдр

**Типовые кейс-задания для оценки сформированности компетенции УК-3, ПК-7, ПК-8**

**для оценки сформированности компетенций УК-3**

**Задание 1.**

Совещание у директора фирмы «Атлант». Подводились акты работы за I квартал текущего года. Ситуация на рынке холодильников изменилась, в результате чего на складах фирмы скопилось большое количество нереализованной продукции. Директор фирмы все обвинения за упущения возложил на коммерческого директора И.И. Петрова.

В свою очередь И.И. Петров уведомил участников совещания о том, что уже в январе у него появилась тревога по поводу реализации холодильников и поэтому он дал устное указание начальнику отдела маркетинга В.П. Сидорову определить конъюнктуру рынка на февраль и март. В.П. Сидоров же на выдвинутые обвинения ответил, что он об этом впервые слышит. Возник конфликт. Предложите вариант его разрешения.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-7**

##### **Задание 2.**

«Любо-Дорого & Ко» — компания численностью 100 человек на стадии бурного роста. Недавно открыла свое производство, сбыт включает оптовый отдел и розницу (два собственных магазина). У компании есть сервисный центр, обслуживающий основной продукт ТОВУС. ТОВУС - универсальный продукт (название образовано от сокращения «товар-услуга»), спозиционированный как на частного, так и на корпоративного клиента. На этапе раскрутки ТОВУСа продавцы получали щедрые проценты за работу. Сейчас продажи стабилизировались, коммерческому директору зарплаты кажутся неоправданно высокими. Пора проводить реформы, которые заставят отдел продаж снова «крутиться», но продавцы хотят получать такую же зарплату, как и раньше или грозятся уйти. Предложите, как без особых финансовых потерь и потерь в области человеческих ресурсов выстроить новую систему мотивации и оплаты труда, чтобы отдел продаж снова начал работать в полную силу?

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-8**

##### **Задание 3.**

Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы. Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из 76 лидеров в области применения новых методов управления кадровым потенциалом — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников. Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если “да”, то почему? Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?). Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?



### Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)

Вопрос	Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД)
1. Менеджмент интеллектуальных ресурсов: уровни реализации интеллектуальных возможностей, интеллектуальная собственность в организации.	УК-3
2. Направленности личности в психологии управления: компоненты, типы, психологическая диагностика профессиональной направленности сотрудников.	УК-3
3. Лидерство в психологии кадрового менеджмента: концепции лидерства, ключевые способности для распределенного лидерства.	УК-3
4. Психогеометрия. Психологическая характеристика форм личности.	УК-3
5. Психогеометрические конфликты.	УК-3
6. Портрет современного руководителя. Психологический портрет менеджера.	УК-3
7. Роли менеджера в общении. Менеджер и лидер. Искусство менеджмента в современных организациях.	УК-3
8. Подходы к принятию решений. Типы управленческих решений.	УК-3
9. Этапы рационального управленческого решения.	УК-3
10. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.	ПК-7
11. Формулировка ограничений и критериев принятия решений.	ПК-7
12. Методы разработки и принятия управленческих решений.	ПК-7
13. Методы прогнозирования рациональных управленческих решений.	ПК-7
14. Понятие карьеры, ее сущность и типовые модели.	ПК-7
15. Критерии для выдвижения в резерв кадров управления.	ПК-7
16. Цели карьеры. Типы карьеры.	ПК-7
17. Процесс планирования карьеры. Задачи планирования карьеры персонала.	ПК-7
18. Этапы разработки планирования карьеры персонала.	ПК-8
19. Схема японской модели служебного роста управленческого работника.	ПК-8

20. Истоки возникновения современного менеджмента.	ПК-7
21. Основные теории менеджмента.	ПК-3
22. Современные концепции организации и управления.	УК-3
23. Предмет, задачи и содержание кадрового менеджмента.	УК-3
24. Этика менеджмента.	УК-3
25. Основные направления и методы управления кадрами.	УК-3
26. Принципы и механизм управления персоналом.	УК-3
27. Стратегические концепции управления персоналом за рубежом.	УК-3
28. Эффективность и результативность менеджмент.	УК-3
29. Стиль руководителя и эффективность управления.	УК-3
30. Факторы, влияющие на эффективность управления.	УК-3
31. Управленческая решетка Блейка-Моутона.	ПК-7
32. Система мотивации и стимулирования персонала.	ПК-8
33. Способы мотивации персонала. Механизмы мотивации.	ПК-7
34. Виды стимулирования персонала в организации. Понятие удовлетворенности трудом.	УК-3
35. Формы и методы поощрения персонала.	ПК-8
36. Правила и принципы материального поощрения работников.	УК-3
37. Классические теории мотивации труда работников.	ПК-7
38. Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Виды обучения персонала.	УК-3
39. Задачи внутрифирменного обучения персонала: стратегические, исследовательские, методические и организационные.	ПК-7
40. Приемы и методы определения потребности персонала в обучении.	УК-3
41. Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение.	ПК-7
42. Подходы к изучению управленческой деятельности.	УК-3
43. Психологические закономерности управленческой деятельности.	ПК-7
44. Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.	ПК-8
45. Методы оценки деловых и личностных качеств руководителя.	ПК-8

46. Критерии всесторонней оценки управленческой деятельности.	УК-3
47. Подбор управленческой команды.	ПК-8
48. Критерии эффективно работающей команды.	ПК-8
49. Этапы работы по изучению и снижению текучести кадров в организации.	ПК-7
50. Коэффициент текучести.	УК-3
51. Основные факторы и мотивы текучести персонала на производстве.	ПК-8
52. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров: технико-экономические; организационные; социально-психологические; культурно-бытовые.	ПК-8
53. Социально-психологический климат организации.	ПК-8
54. Изучение состояния производственной дисциплины.	ПК-8
55. Управление процессом укрепления трудовой дисциплины и рациональным использованием рабочего времени.	ПК-8
56. Организационная культура руководителя.	ПК-8
57. Составляющие современной организационной культуры профессиональной деятельности менеджмента.	ПК-8
58. Система управления собственной деятельностью и использованием времени (модель года, модель недели, модель дня»).	ПК-8
59. Управление конфликтами.	ПК-8
60. Управление стрессами в организации.	ПК-8

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами: учебник / Веснин В. Р. - Москва: Проспект, 2019. - 704 с. - ISBN 978-5-392-27401-7. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/ru/book/ISBN9785392274017.html>

2. Жог, В. И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — М.: Прометей (Московский Государственный Педагогический Университет), 2017. — 178 с. // ЭБС [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/106121>

### б) дополнительная литература:

1. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления: настол. кн. менеджера по персоналу / О.В. Викулина. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 239 с. // ЭБС

«Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002058.html>

2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 320 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705102.html>

3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psihologicheskie-mehanizmy-400658>

5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660>

6. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: [www.biblio-online.ru/book/FB955E4B-FD2A-489C-9715-12BDA96D5F91](http://www.biblio-online.ru/book/FB955E4B-FD2A-489C-9715-12BDA96D5F91) .

7. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/sovremennye-problemy-menedzhmenta-415358>

8. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>

9. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Про-

спект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

10. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>

**в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

***Профессиональные базы данных и информационные справочные системы***

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: [http://elibrary.ru/project\\_risc.asp](http://elibrary.ru/project_risc.asp)

***Свободно распространяемое программное обеспечение:***

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

***Электронные библиотечные системы и библиотеки:***

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.ura.it.ru/>

Электронная библиотечная система "Znaniy" <http://znaniy.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ [www.lib.unn.ru/](http://www.lib.unn.ru/)

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: [lib.arz.unn.ru](http://lib.arz.unn.ru)

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

**7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология кадрового менеджмента** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы)  
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Рецензент (ы)  
к.п.с.н., доцент

Беганцова И.С.

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования  
зав. кафедрой  
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК  
к.п.с.н., доцент

Психолого-педагогического факультета  
Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.