

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Коучинг и психологическое консультирование в организациях

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы

Общая и практическая психология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 Коучинг и психологическое консультирование в организациях относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-2.1: Способен осуществлять психологическое обеспечение профессиональной деятельности работников организации	ИПК-2.1.1: Знает теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. ИПК-2.1.2: Умеет анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение. ИПК-2.1.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.	ИПК-2.1.1: Знает теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности. ИПК-2.1.2: Умеет анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение. ИПК-2.1.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.	Дискуссия	Зачёт: Контрольные вопросы Задания Тест

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32

- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1 Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы	7	0	4	4	3
Тема 2 Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC) и Менеджмент тотального качества (TQM)	8	0	4	4	4
Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация и группы качества	8	0	4	4	4
Тема 4. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции	8	0	4	4	4
Тема 5. Субъективное благополучие персонала в условиях изменения концепции управления бизнесом	10	0	4	4	6
Тема 6. Социально-психологический и социальный возраст персонала. Социально-психологическое старение персонала как управленческая проблема. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации	10	0	4	4	6
Тема 7. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу инновационного развития организации.	10	0	4	4	6
Тема 8. Организация корпоративного обучения с целью организационной социализации персонала в условиях перехода компании	10	0	4	4	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы

Тема 2 Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC) и Менеджмент тотального качества (TQM)

Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация и группы качества

Тема 4. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции
Тема 5. Субъективное благополучие персонала в условиях изменения концепции управления бизнесом
Тема 6. Социально-психологический и социальный возраст персонала. Социально-психологическое старение персонала как управленческая проблема. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации
Тема 7. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу инновационного развития организации.
Тема 8. Организация корпоративного обучения с целью организационной социализации персонала в условиях перехода компании

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в форме проектов «Создание группы качества» и Проект диагностики и внедрения проекта повышения психологического благополучия персонала как основы перехода компании в инновационный формат развития с учетом социально-психологического возраста, возрастных и гендерных особенностей. По результатам сдаются письменные отчеты.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются электронные курсы представленной по темам в учебно-методических пособиях Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. 48 с., : <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795331&idb=03> Захарова Л.Н., Леонова И.С., Гладина Т.Д. и Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, Е.В.Сайгина. Управление социально-психологическим возрастом персонала в условиях организационных изменений персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2020. 82 с., созданные в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>, <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=783175&idb=0>; <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794222&idb=0>

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1:

1. Консультирование персонала по проблемам социально-психологической адаптации в организации.
2. Консультирование персонала по проблемам вертикальных рабочих межличностных отношений работников в организации.

3. Консультирование персонала по проблемам горизонтальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
4. Консультирование персонала по проблемам командной работы в организации.
5. Консультирование персонала по проблемам эффективности управленческого взаимодействия.
6. Консультирование персонала по конфликтным ситуациям в организации.
7. Консультирование персонала по проблемам развития профессиональных компетенций.
8. Консультирование персонала по проблемам развития социальных компетенций и гибких навыков.
9. Консультирование персонала по проблемам развития самоорганизации деятельности.
10. Консультирование персонала по проблемам профориентации и кадрового продвижения.
11. Консультирование персонала по проблемам управленческого администрирования.
12. Консультирование персонала по проблемам, связанных с социальной политикой организации.
13. Консультирование персонала по проблемам стресса и дезадаптации.
14. Консультирование персонала по проблемам пограничных состояний.
15. Консультирование персонала по проблемам профессиональных деструкций.
16. Консультирование по проблемам ответственности и трудовой дисциплины работников в организации.
17. Консультирование по проблемам вовлеченности и лояльности в организации.
18. Консультирование по проблемам командного взаимодействия.

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	
отлично	
очень хорошо	
хорошо	
удовлетворительно	
неудовлетворительно	
плохо	

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	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 программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	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. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------

зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

1. Развитие социальных отношений как психолого-педагогическая задача
2. Решение социальных и межличностных проблем в практике консультирования
3. Профилактика конфликтов как задача психологического консультирования
4. Консультирование персонала по проблемам социально-психологической адаптации в организации.
5. Консультирование персонала по проблемам вертикальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
6. Консультирование персонала по проблемам горизонтальных рабочих межличностных отношений работников в организации.
7. Консультирование персонала по проблемам командной работы в организации.
8. Консультирование персонала по проблемам эффективности управленческого взаимодействия.
9. Методы и формы обучения и самообучения персонала эффективным коммуникациям внутри организации.
10. Коучинг руководителей по проблемам коммуникаций различных векторов направленности.

11. Развитие персонала как психолого-педагогическая задача
12. Обучение и развитие персонала в практике консультирования
13. Развивающая работа психолога-консультанта
14. Консультирование по проблемам развития гибких навыков
15. Консультирование по проблемам профессионального развития
16. Консультирование персонала по проблемам развития социальных компетенций и гибких навыков.
17. Консультирование персонала по проблемам развития самоорганизации и самодетерминации деятельности.
18. Консультирование персонала по проблемам профориентации и кадрового продвижения.
19. Консультирование персонала по проблемам управления.
20. Консультирование персонала для урегулирования пересечения личных и профессиональных проблем.
21. Консультирование в практике управления персоналом.
22. Общие принципы психологического консультирования в организациях
23. Консультирование персонала как профессиональная деятельность
24. Профессионально важные качества консультанта
25. Диагностическая работа консультанта
26. Предупреждение проблем с персоналом как задача консультанта
27. Коучинг как форма консультирования персонала
28. Процесс коучинга
29. Консультирование персонала по проблемам стресса и дезадаптации.
30. Консультирование персонала по проблемам пограничных состояний.
31. Консультирование персонала по проблемам профессиональных деструкций.
32. Консультирование по проблемам ответственности и трудовой дисциплины работников в организации.
33. Консультирование по проблемам вовлеченности и лояльности в организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Вопросы к зачёту изучены. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решено большинство стандартных задач. Продемонстрированы базовые навыки и владения.
не	Вопросы к зачёту изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания 1

1. Предложите план развития коммуникативных навыков для нового сотрудника. Как должна строиться, по вашему мнению, консультативная работа?
2. Предложите схему анализа управленческого взаимодействия в бригаде рабочих. Если бы выявились проблемы, то на каких принципах Вы бы построили процесс консультирования с бригадиром? С его подчинёнными?
3. Какие методы консультативной и развивающей работы Вы бы применили для решения проблем командообразования в коллективе? Опишите применение этих методов.
4. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации? Как может помочь консультант в этой ситуации?
5. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. Как, на Ваш взгляд, следует организовать данный процесс и какова в нем роль консультанта?
6. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. К Вам обратились сотрудники HR отдела за консультацией, как им поступить в этой ситуации. Ваши предложения?

Задания 2

1. Как бы Вы спланировали консультативную работу с работником при его запросе для решения проблем стресса? Какие методы Вы бы стали применять для диагностики и коррекции?

2. В организации в отношении ведущего работника выявлена проблема снижения качества профессиональной деятельности. Его направили на консультацию. Как бы Вы начали изучать данную проблему? Ваши действия на первом этапе.
3. Предложите план на год профилактической консультативной работы по профилактике профессионального выгорания. По какой схеме Вы бы проводили индивидуальные консультации?
4. В связи с кризисными факторами внешней среды в компании повысилась психологическая и физическая напряженность. Стали увольняться ключевые сотрудники, а те, что остались, еще больше перегружены работой. Что должен предпринять консультант?
5. Как бы Вы спланировали консультативную работу с работником при запросе решения конфликтной ситуации с коллегами? Какие методы Вы бы стали применять для диагностики и коррекции?
6. Как бы Вы спланировали консультативную работу с работником при запросе решения конфликтной ситуации с руководителем (по мнению работника, с ним поступили не справедливо)? Какие методы Вы бы стали применять для диагностики и коррекции?

Задания 3

1. Для проведения коучинга к Вам обратился руководитель организации. Основная проблема – отсутствие прорывных идей для развития организации. Каковы будут ваши действия?
2. Каковы могут быть ошибки в консультативной работе начинающего психолога организации. Что бы Вы рекомендовали для предупреждения этих ошибок?
3. Какие компетенции необходимы консультанту персонала в организациях? Предложите пути и способы их развития.
4. Вам необходимо провести коуч сессию с сотрудниками отдела маркетинга. Какие материалы и данные о сотрудниках вы должны собрать и подготовить к дню совместных визитов. Какие материалы наиболее важны при принятии решения о необходимости проведения коучинга? Какие данные помогут скорректировать цели коучинга?
5. Руководство поручило Вам работу с сотрудником, который все время опаздывает. Ни демотивация, ни разговоры с начальством на него не влияют, а сотрудник - ценный специалист. Как вы будете помогать ему в осознании проблемы, развитии навыков тайм-менеджмента?
6. В компанию пришел новый генеральный директор. Он планирует изменить внутреннюю и внешнюю политику компании. В основном все сотрудники осознают необходимость данных изменений и готовы к ним. Но есть сотрудники предпенсионного возраста, которым сложно принять нововведения и они испытывают стресс, что сказывается на результатах их работы. Как Вы поможете этим сотрудникам изменить свое поведение и адаптироваться к инновациям?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже

Оценка	Критерии оценивания
	среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы.
не зачтено	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

Примеры тестовых заданий 1

1.К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей:

- а) понимание себя
- б) социальная умелость
- в) эмпатия
- г) самомотивация

2. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:

- а) отсутствие отдела коммуникаций
- б) отсутствие IT-коммуникаций
- в) отсутствие обратной связи
- г) неполнота информации и неудовлетворительная структура сообщений

3. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:

- а) фокусированный, глобальный, неопределенный
- б) вертикальный, горизонтальный, векторный
- г) авторитарный, демократический, попустительский
- д) иерархический, паритетный, смешанный

4. Информирование — это

- а) обобщение смысла сказанного клиентом своими или его словами с целью актуализации его основного содержания и сокращению лишней информации
- б) повтор представляет собой повторение одно-двух ключевых слов из высказывания говорящего с целью направления его речи в определенное русло и концентрации на важной для консультанта проблемы
- в) предоставление информации в форме изложения фактов

- г) способ исследовать внутренние представления клиента, достичь их совместного понимания
- д) стимулирование вербальной активности клиента в тех случаях, когда клиент испытывает опасения или другие затруднения при вербализации своих чувств

5. Коучинг - это:

- а) развитие
- б) обратная связь
- в) индивидуальная работа
- г) оценка

6. Каковы условия оптимального коучинга?

- а) заранее организованный совместный визит
- б) отношения руководитель - подчиненный?
- в) экспертные знания у коуча
- г) желание развиваться у клиента

7. Основная цель коучинга - это:

- а) повышение настроения
- б) повышение мотивации на результат
- в) повышение эффективности
- г) повышение количества визитов

8. Закрытые вопросы это:

- а) вопросы, на которые даются заранее сформулированные варианты ответов
- б) вопросы, на которые испытуемый может не отвечать
- в) вопросы, ответы на которые не могут быть преданы огласке
- г) вопросы, затрагивающие особо значимые, глубоко интимные темы

9. Совместный визит может включать:

- а) контроль
- б) коучинг
- в) тренинг
- г) наставничество
- д) мотивационную беседу

10. Способность излагать с точки зрения коучинга предполагает опору на несколько ключевых элементов:

- а) вопросы
- б) обратная связь
- в) утверждения

г) вызовы

д) идеи

Примеры тестовых заданий 2

1. В сборе данных для анализа проблем консультант использует методы...

а) наблюдения

б) экспертных оценок

в) эксперимента

г) беседы

2. К профессиональным деструкциям относятся...

а) шаблонное мышление

б) деперсонализация

в) стресс

г) конфликт

3. Для профилактики стресса важно развивать...

а) навыки конкурентной борьбы

б) навыки саморегуляции

в) рациональный стиль мышления

г) межличностные отношения

4. Консультирование с позиций функционального подхода – это:

а) приход консультанта на объект консультирования

б) вид деятельности, направленный на оказание помощи клиенту с учетом его интересов

в) любая форма оказания помощи клиенту

5. Основная задача консультирования

а) управление клиентом

б) оказание профессиональной помощи

в) спасение клиента от банкротства

г) обучение клиента

6. Тщательно изучить важные аспекты взаимосвязи между рассматриваемой проблемой и общими целями и результатами деятельности организации, а также определить, насколько сотрудник компании (клиент) способен осуществлять изменения и эффективно решать проблемы, является целью:

а) исследования

б) диагностики

в) беседы

7. Метод сбора информации, основанный на анализе нормативных материалов по совершенствованию управления, бухгалтерской и плановой документации, планов развития, - это:

а) анализ документации

б) анализ информации

в) сбор данных

8. Технология решения проблем в консалтинге обычно предполагает:

а) групповую работу

б) индивидуальную работу

в) индивидуальное принятие решения

9. Отслеживание тенденций развития и эволюции проблемы называется:

а) динамическое отслеживание

б) временная перспектива

в) зона развития

10. Рассмотрение всех возможностей, включая те, которые, казалось бы, выходят за пределы данной области, есть

а) интуитивное мышление

б) творческое мышление

в) литеральное мышление

Примеры тестовых заданий 3

1. Функциональные направления организации, к решению которых могут привлекаться психологи-консультанты...

а) стратегическое развитие

б) организационное развитие

в) информационно-технологическое развитие

г) социальное развитие

2. Что не относится к целям коучинга...

а) новые стратегии поведения и мышления

б) новые технологии влияния

в) новые системы управления

г) новые управленческие цели

3. Предметом психологического консультирования в организации являются...

а) проблемы персонала в организации

б) проблемы управления в организации

в) проблемы безопасности в организации

г) проблемы отношений в организации

4. Социально-психологическая адаптация — это:

а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллектива

б) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями.

в) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиям организации труда.

г) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

5. Хронология осуществления стадий трудовой адаптации работников является следующей:

а) 1 — стадии ассимиляции; 2 — стадия ознакомления; 3 — стадия приспособления

б) 1 — стадия ознакомления; 2 — стадии ассимиляции; 3 — стадия приспособления

в) 1 — стадия ознакомления; 2 — стадия приспособления; 3 — стадии ассимиляции

г) 1 — стадия приспособления; 2 — стадия ознакомления; 3 — стадии ассимиляции

6. Идентификация личности и трудового коллектива происходит на стадии:

а) ассимиляции

б) ознакомление

в) приспособление

г) всех стадиях

7. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации являются:

а) профессиональная ориентация

б) профессиональный отбор

в) престиж и привлекательность профессии

г) все ответы верны

8. К социально-демографическим личностным факторам трудовой адаптации относят:

а) уровень притязаний, восприятие самого себя

б) образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение

в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса

г) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства

9. Социологическим личностных факторов трудовой адаптации относят:

а) уровень притязаний, восприятие самого себя

б) образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение

в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса

г) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства

10. К психологическим личностных факторов трудовой адаптации относят:

- а) уровень притязаний, восприятие самого себя
- б) образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение
- в) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса
- г) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Захарова Л. Н. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие. направление подготовки 38.04.03 управление персоналом квалификация (степень) «магистр» профиль подготовки: "управление персоналом и развитие человеческих ресурсов организации" / Захарова Л. Н., Леонова И. С., Махалин А. И. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. - 48 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709563&idb=0>.
2. Захарова Людмила Николаевна. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, И. С. Леонова, А. И. Махалин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 48 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795331&idb=0>.
3. Письменная А. Б. Методы исследования систем управления : учебное пособие для студентов направлений «управление персоналом» и «менеджмент» / Письменная А. Б., Власюк Г. В. - Москва : РУТ (МИИТ), 2020. - 72 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РУТ (МИИТ) - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757178&idb=0>.
4. Базаров Тахир Юсупович. Управление персоналом : Учебник для вузов; Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 560 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-00290-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593481&idb=0>.
5. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-6202-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?>

Action=FindDocs&ids=847858&idb=0.

Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Методы построения системы управления персоналом : Статья / Государственный университет управления. - Москва : Панорама, 2007. - 4 с. - Аспирантура., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=618122&idb=0>.
2. Патаракин Е. Д. Сетевые методы управления и информационные технологии в управлении персоналом : учебно-методическое пособие / Е. Д. Патаракин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 47 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794794&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

Г) Интернет-ресурсы:

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт экономики РАН	Вестник института экономики РАН	https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html
2	Институт психологии РАН	Организационная психология и психология труда	http://work-org-psychology.ru/
3	Человек и мир		http://chelovekimir.ru/
4	Управление персоналом		www.top-personal.ru/
5	Работа с персоналом (HR- Journal)		www.hr-journal.ru/
6	Экономический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова	Вестник Московского университета. Серия 14. Экономика	https://www.econ.msu.ru/science/economics/
7	ННГУ им.Н.И.Лобачевского	Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки»	http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru
8	Высшая школа экономики	Психология. Журнал высшей школы экономики	https://psy-journal.hse.ru/
9	Организационная психология		https://orgpsyjournal.hse.ru/
10	Российская экономика: прогнозы и тенденции		https://rusecon.hse.ru/

- 11 Отдел Регионального Партнерства
Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» Профориентационное и
образовательное тестирование Телетестинг <http://www.teletesting.ru/>
- 12 Консалтинговая компания ITeam ITeam – технологии корпоративного управления
<https://iteam.ru/>
- 13 Международный научно-исследовательский институт проблем управления Проблемы
теории и практики управления <http://www.uptr.ru/>
- 14 Институт практической психологии ИМАТОН ИМАТОН <http://imaton.ru/>
- 15 Кудрявцева Е.И. AGO Консалт. Консалтинговое бюро Елены Кудрявцевой, член
Ленинградской областной торгово-промышленной палаты <http://www.ago-consult.ru/>
- 16 МЦФЭР (Международный центр финансово-экономического развития) Директор по
персоналу. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами <https://www.hr-director.ru/>
- 17 Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии (European
Association of Work and Organizational Psychology - EAWOP) Ресурсы Европейской ассоциация
психологии труда и организационной психологии www.eawop.org/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.03.01 - Психология.

Автор(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук, профессор
Бадулина Жанна Викторовна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.