

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА  
Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕН  
Президиумом ученого совета ННГУ им. Н.И.  
Лобачевского  
«30» ноября 2022 г., протокол №13

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Социально-психологические аспекты**  
**управленческой деятельности»**  
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника  
Магистр  
Программа «Управление персоналом»

Форма обучения  
Очная, вечерняя (очно-заочная)

Нижний Новгород  
Год начала подготовки 2023

# 1. Место дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» в структуре ОПОП

- дисциплина относится к предметам базовой части (Б1.0.08)  
 - специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента не предусматриваются;

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Целью дисциплины является: развитие профессиональной компетентности магистров в сфере реализации управленческой деятельности на основе психологических знаний.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучение управления как социального феномена и рассмотрение основных психологических законов в управлении;
- формирование представлений об особенностях личности субъекта управления, ее становления и функционирования;
- изучение основных психологических методов в психологии управления.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (УК-3)	<p><b>Знать:</b> этические нормы и правила поведения в ситуации делового взаимодействия, стратегии реагирования в разных ситуациях, способы работы с трудовым коллективом в соответствии с принципами организационной культуры, основы психологической работы при профилактике трудовых конфликтов.</p> <p><b>Уметь:</b> применять полученные теоретические знания на практике – осуществлять разработку программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями профилактики конфликтных ситуаций в организации, приемами самоанализа и личностной рефлексии.</p>

<p>умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (УК-5)</p>	<p><b>Знать:</b> основные виды психологических направлений работы кадровой службы, особенности работы по сохранению здоровой социально-психологической среды в организации;</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять потребности в основных видах социально-психологических мероприятий в трудовом коллективе, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, организовывать работу по повышению адаптации персонала в организации;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий по адаптации персонала в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия в организации</p>
<p>способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ОПК-ОС-6)</p>	<p><b>Знать:</b> основные виды профилактической работы кадровой службы, особенности взаимодействия в кросскультурной среде в организации;</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять условия социально-психологического климата, определять специфику организационно-психологических задач и проблем организации, формировать организационную культуру в современной организации;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками организации и проведения социально-психологических мероприятий в организации, умениями прогнозировать тенденции организационного развития и планировать необходимые мероприятия для оптимизации организационной культуры</p>

**В результате освоения дисциплины студент должен овладеть следующими знаниями, умениями, навыками:**

- ЗНАТЬ психологические механизмы и условия управления в организации, особенности личностного потенциала в управлении; особенности осуществления организационно-управленческих решений и ответственности за них;
- УМЕТЬ использовать системы категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в области управления; выявлять специфику психического функционирования человека;
- ВЛАДЕТЬ культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений психологического знания о социальном управлении; основными методами психологического воздействия в области управления.

### **3. Структура и содержание дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»**

Объем дисциплины *при очной форме обучения* составляет 3 зачетные единицы, всего 108 часов.

Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе															
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы												Самостоятельная работа обучающегося, часы			
				из них															
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Консультации	Всего	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная
Тема 1. Управление как социально-психологический феномен	15			2			6										7		
Тема 2. Законы становления субъекта управления	13			2			6										5		
Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.	15			2			5										8		
Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.	12			2			5										5		
Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.	22			4			2										16		
Промежуточная аттестация																			
Зачет																			
Итого	108			1		4	2		8								36		5

### **Тема 1. Управление как социально-психологический феномен**

Предмет дисциплины Основные теоретические подходы в психологии управления. Сущность управленческой деятельности. Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления. Основные психологические особенности управленческой деятельности. Эффективное управление.

### **Тема 2. Законы становления субъекта управления.**

Особенности законов в психологии. Закон развития высших психических функций. Закон преодоления комплекса неполноценности. Закон оперантного научения, или приобретения. Закон косвенного научения.

Законы организации деятельности в процессах социального взаимодействия. Закон инвариантности структуры деятельности. Закон неаддитивного формирования профессиональной деятельности. Закон неопределенности отклика. Закон возвышения потребностей в онтогенезе. Закон иерархического строения мотивационной сферы. Закон оптимума мотивации. Закон персональных: расстояний. Закон неадекватности отображения человека человеком

### **Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.**

Особенности деятельности управления. Функции управления. Принятие управленческих решений. Делегирование полномочий. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

### **Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.**

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона.

Понятия лидерства и руководства. Основные характеристики руководителя-лидера. Теории происхождения лидерства. Властный аспект лидерства, современные теории трансформационного лидерства

### **Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.**

Особенности цели исполнителя. Психологические типы исполнителя. Компетенции и компетентность исполнителя

Структура личности по К.К.Платонову. Особенности личности подчиненного, рассмотренные на уровне биологических свойств, уровне форм отражения, уровне опыта и уровне направленности. Социально-психологическая и профессиональная адаптация сотрудника. Причины «плохого поведения сотрудников».

## **4. Образовательные технологии**

Изучение дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» предполагает реализацию компетентностного подхода и предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Также большое внимание при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе студентов, нацеленной на приобретение знаний, умений и навыков. Семинарские занятия

проводятся с использованием технических средств (интернет). Проведение семинарских занятий преследует достижение следующих задач:

- углубление знаний по соответствующей теме дисциплины;
- развитие навыка поиска и работы с информацией,
- развитие навыков аналитического мышления,
- развитие навыка формулирования собственных идей.

В учебном процессе используются следующие методы:

- проблемная ситуация;
- работа в команде;
- дискуссия и др.

Приемы:

- рассмотрение вопроса с разных сторон;
- использование средств наглядности и технических возможностей.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшим элементом в системе обучения студента, поскольку способствует самоорганизации, развитию навыка управления временем и самостоятельного решения задач. Основными формами самостоятельной работы студентов являются: подготовка к семинарским занятиям, составление конспекта, подготовка к выступлению на семинаре, подготовка доклада (презентации).

Подготовка к семинарским занятиям. Данный тип самостоятельной работы предполагает изучение литературы по проблемам истории и философии науки. Освоение литературы происходит согласно сформулированным к семинарским занятиям вопросам, которые являются своего рода ориентирами при отборе главного, наиболее существенного.

Составление конспекта. Конспект представляет собой сжатое изложение основных идей, изложенных в учебной литературе. Задачей, стоящей перед студентом при написании конспекта, является формулирование собственных идей на основе прочитанного. Цитирование уместно лишь тогда, когда нужно привести слова автора, например, когда дается определение, приводятся цифры или факты, предлагается аргументация положений. Объем конспекта – 3-4 страницы. Таким образом, должен быть подготовлен каждый вопрос семинарского занятия.

Подготовка к выступлению на семинаре. Выступление должно быть по существу затронутых вопросов. При этом важно ссылаться на источники и литературу, из которых заимствовался материал. Желательно прокомментировать заимствованное из прочитанной литературы, раскрыть его сильные и слабые стороны. Ответ должен быть емким и не превышать пяти минут. В заключении важно обобщить сказанное, используя речевые клише.

Подготовка доклада. Выступление с докладом на семинаре – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в

компактном и доступном виде; далее – привнести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение*. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Подготовка презентации. Доклад может быть подготовлен в форме презентации.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введение обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения*. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»**

### **6.1.Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений)**

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
-------	---	--------------------------------	----------------------------------

Тема 1.	Тема 1. Управление как социально-психологический феномен	ОК-2, ПК-4	- работа с психологическими терминами и определениями; - доклады по теме занятия.
Тема2.	Тема 2. Законы становления субъекта управления	ОК-2, ПК-4	- доклады по теме занятия. - работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.
Тема 3.	Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.	ОК-2	- работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.
Тема 4.	Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.	ОК-2, ПК-4,8	- доклады по теме занятия. - работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.
Тема 5.	Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.	ОК-2, ПК-4,8	- доклады по теме занятия. - работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.

## 6.2.Регламент проведения текущего контроля формирования компетенций, критерии оценки и достижения результатов обучения

В рамках курса у обучающихся формируется следующая компетенция: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (**ОК-2**).

Данная компетенция формируется в рамках изучения 3-х тем и контролируется посредством заданий, предлагаемых обучающимся как на семинарских занятиях, так и для выполнения дома самостоятельно.

Ниже представлен перечень средств контроля, позволяющих оценить степень формирования компетенции у обучающегося.

Тема	Знания, умения, навыки	Наименование оценочного средства
Тема 1. Управление как социально-психологический феномен	<b>Знать</b> – исторические аспекты становления психологии управления, современные тенденции развития психологии управления как научной дисциплины; <b>Уметь</b> – прогнозировать актуальные направления и тенденции развития психологии управления; <b>Владеть</b> — способами междисциплинарного анализа проблемы психологии управления, новыми методами исследования управленческой деятельности	- работа с психологическими терминами и определениями; - доклады по теме



		занятия.
Тема 2. Законы становления субъекта управления	<p><b>Знать:</b> специфику законов в психологии как законов-тенденций</p> <p><b>Уметь:</b> применять общепсихологические законы к решению проблем психологии управления</p> <p><b>Владеть:</b> современными подходами в постановке профессиональных задач в области психологии управления</p>	<p>- доклады по теме занятия.</p> <p>- работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.</p>
Тема 3. Основные функции управления в деятельности руководителя.	<p><b>Знать</b> – психологические закономерности управленческой деятельности;</p> <p><b>Уметь</b> – применять системы категорий функций управления и методов для анализа управленческих задач</p> <p><b>Владеть</b> – методами управления и функциями управления в деятельности руководителя</p>	<p>- работа в мини-группах:</p> <p>- работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.</p>
Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации. Психология индивидуального стиля управления.	<p><b>Знать:</b> сущность процессов лидерства и руководства и их существенные различия</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать деятельность руководителя при решении его профессиональных задач</p> <p><b>Владеть:</b> методами диагностики лидерства и лидерского потенциала для прогнозирования изменений и динамики уровня развития организации при различных способах руководства</p>	<p>- доклады по теме занятия.</p> <p>- работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.</p>
Тема 5. Психологические особенности исполнительской деятельности и личность подчиненного.	<p><b>Знать:</b> специфику исполнительской деятельности</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять трудности при организации исполнительской деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа и прогнозирования поведения различных категорий сотрудников</p>	<p>- доклады по теме занятия.</p> <p>- работа в мини-группах: дискуссия по теме занятия.</p>

## 7. Фонд оценочных средств

### 7.1.Примеры тем докладов (презентаций):

1. Социально-психологический климат в организации.
2. Нормативное поведение в группе.
3. Психология убеждения.
4. Стил ь руководства и психологический климат.
5. Лидерство в малой группе
6. Кооперация и конкуренция
7. Межгрупповые конфликты
8. Психологические особенности деятельности и личности профессионалов разного уровня квалификации.

9. Психологические способы оптимизации работоспособности.
10. Возрастные изменения трудовой мотивации профессионалов.
11. Типичные конфликты и трудности в труде профессионала, способы их конструктивного разрешения.
12. Психологические аспекты управленческой деятельности
13. Психологические помехи эффективного руководства.
14. Способности к управленческой деятельности.
15. Параметры эффективного управления.
16. Виды влияния руководителя в группе.
17. Руководитель и лидер: общее и различное.
18. Стиль руководства и эффективность групповой деятельности.
19. Социально-психологические характеристики структуры "руководство – подчинение".
20. Роль общения в управленческой деятельности руководителя.
21. Владение руководителем приемами рефлексивного слушания как параметр эффективности его стиля руководства.
22. Влияние убеждающей силы руководителя на быстроту внедрения новшеств в организации.
23. Критика руководителем подчиненных как показатель, опосредующий удовлетворенность их членством в организации.
24. Исследование психологической культуры руководителя организации
25. Организация психологической службы на предприятии.

## **7.2. ФОС по темам дисциплины (задания для оценки формируемых компетенций)**

### **Тема 1. Управление как социально-психологический феномен**

#### **Задание №1.**

**Цель:** использовать личный опыт магистра для понимания им сущности и основных проблем управления

1. Какие ценные идеи Вы знаете о возможностях управления людьми?
2. Что Вы знаете о том, как не надо управлять людьми?
3. Какие значимые изменения произошли в подходах к управлению людьми с течением времени?
4. Какие, на ваш взгляд, ошибки в управлении людьми допускают сегодняшние руководители?
5. Приведите примеры нескольких проблем, с которыми можно столкнуться в процессе управления, и в разрешении которых могут оказаться необходимы знания в области психологии управления.
6. Как вы ответите на следующее высказывание: «Мне не всегда удастся ладить с людьми, но тем не менее я все равно стану хорошим менеджером».
7. Как развивались взгляды на управление людьми? Сравните различные модели управления («классический менеджмент», «научный менеджмент», «менеджмент человеческих отношений», системный подход), найдите сходства и различия,
8. Некоторые авторы определяют цель психологии управления как «объяснить, предсказать и контролировать поведение людей». Согласны или не согласны вы с ними?

#### **Задание № 2**

*Цель задания:* выявление и анализ собственной модели управления

*Исходные материалы:* тест XYZ

*Методика работы:* выполните Тест XYZ, проанализируйте его результаты.

Прочитайте два утверждения, подумайте, согласны ли вы с каждым из них, и распределите три очка между ними. Чем больше вы согласны с утверждением, тем больше баллов вы ему присвоите.

**Пример:** Если вы согласны с утверждением «1а» и совсем не согласны с «1в», распределите баллы таким образом: «1а» — 3; «1в» — 0. Если вы согласны с утверждением «1 в» и не вполне согласны с утверждением «1а», распределите баллы следующим образом: «1а» — 1; «1 в» — 2.

- 1а. Люди любят соперничать.
- 1 в. Люди предпочитают прежде всего сотрудничество.
- 2а. Лучший способ заставить человека отдать нечто хорошее, принадлежащее ему, — предложить ему компенсацию.
- 2с. Лучшее средство понять людей — увидеть в них человеческие существа, способные к размышлению.
- 3 в. Большинство людей доверяют друг другу.
- 3с. Люди охотнее сотрудничают, если им доступно все объяснили.
- 4а. Люди работают усерднее в условиях конкуренции.
- 4 в. Для лучшего понимания людей нужно принимать во внимание, что человек — существо коллективное.
- 5а. Большинство людей работают в основном из-за денег.
- 5с. Единственная функция дисциплины — предупреждение рецидивов.
- 6 в. Настоящая задача правительства — помогать обществу.
- 6с. Люди любят обсуждать события с другими людьми.
- 7а. Большинство преуспевающих людей любят соревноваться.
- 7 в. Работа в команде обычно дает хорошие результаты.
- 8а. Люди часто работают лучше, если им предлагают больше денег.
- 8с. Люди обычно делают то, что они считают своим долгом.
- 9 в. Люди лучше реагируют на поощрения, чем на наказания.
- 9с. Преуспевающие люди знают, когда и в чем можно доверять другим.
- 10а. Основная функция правительства — контролировать общество.
- 10 в. Будущее человечества является многообещающим.
- 11а. Большинство настоящих лидеров используют иногда принцип «Разделяй и властвуй».
- 11с. Легче всего добиться, чтобы человек хорошо выполнил свою работу, если доступно объяснить, чем ему это выгодно.
- 12 в. Работа также естественна для человека, как игра или отдых.
- 12с. Правительство должно бы влиять на человека, призывая к разуму.
- 13а. Иногда люди вмешиваются в чужие дела в корыстных целях.
- 13 в. Люди не любят жить и работать в одиночестве.
- 14а. Нет никакой особой причины быть оптимистом, когда речь идет о будущем человечества.
- 14с. Поведение человека зависит прежде всего от его окружения.
- 15в. Все могли бы любить друг друга.
- 15с. Легче контролировать людей, если понимаешь, как они оценивают ситуацию.
- 16а. Работа в команде часто вынуждает идти на компромисс.
- 16 в. Надо быть готовым отдать свою жизнь за друга.
- 17а. Расчетливый человек делает плохого не больше, чем хорошего.
- 17с. Настоящий лидер всегда сначала оценивает ситуацию, а потом действует.
- 18 в. Не поступайте с другими так, как вы не хотели бы, чтобы поступали с вами.
- 18с. Человечество непременно придет к тому будущему, к которому стремится.
- 19а. Индивидуум проводит свою жизнь в нескончаемых попытках удовлетворить свои личные потребности.
- 19 в. Сотрудничество обычно приводит к повышению производительности.

- 20а. Большинство людей прежде всего думают о себе.
- 20с. Люди могут приспособиться ко всему.
- 21 в. Большинство преуспевающих людей способны к плодотворному сотрудничеству.
- 21с. Легче всего мотивировать людей, сообщая им их результаты.
- 22с. Соперничество хорошо само по себе, но любое злоупотребление им порождает бесполезные конфликты.
- 22 в. Главное богатство человека — это друзья, которые хорошо его знают.
- 23с. Человек будет драться только тогда, когда он в самом деле желает мира.
- 23 а. Человек — это действительно голая обезьяна.
- 24 в. Если у вас есть последователи, стоит относиться к ним как к друзьям
- 24а. Легче всего бороться за дисциплину и улучшать результаты с помощью санкций.
- 25с. Люди — единственные хозяева своей судьбы.
- 25 в. Работа гораздо лучше продвигается, если вам помогают друзья.
- 26с. В большинстве случаев преобразования приводят к стабилизации и порядку, а не к потрясениям.
- 26а. Состояние войны естественно для человека.
- 27 в. Люди поступают плохо с другими только тогда, когда их к этому принуждают.
- 27с. Почти невозможно создать команду, которая сможет в самом деле хорошо работать.
- 28с. Именно по причине нехватки знаний человечество не прогрессирует.
- 28 в. Люди предпочитают рассматривать свою жизнь как постоянный поиск путей совершенствования себя самих и общества, к которому они принадлежат.
- 29с. Главное оружие человечества — это его способность к размышлению.
- 29а. Лидеры имеют склонность к удовлетворению в первую очередь своих собственных потребностей.
- 30 в. Человек сначала помогает друзьям, а только потом думает о себе.
- 30а. Человечество не заслуживает пока жить в мире.
- 31с. Жизнь была бы намного лучше, если бы люди больше пользовались своим умом.
- 31 в. В хорошо подобранной команде при наличии мотивации люди выкладываются и не создают больших проблем.
- 32с. Человеку труднее жить, чем другим животным, потому что он умеет думать.
- 32а. Люди по своему существу — разрушители.
- 33 в. Люди скорее сильны, чем слабы, если только у них есть желание использовать свои силы
- 33а. Причиной загрязнения окружающей среды является эгоизм человека.
- 34с. Люди имеют все необходимое, чтобы быть эффективными почти во всех ситуациях.
- 34 в. Лидеры в первую очередь заботятся о тех, кто идет за ними.
- 35с. Попытка сколотить хорошую команду стоит усилий, но осуществить ее очень трудно.
- 35а. У людей больше слабостей, чем сильных сторон.
- 36 в. Человечество по существу созидательно.
- 36а. Нет никаких убедительных доказательств того, что мы способны контролировать свои животные инстинкты.
- 37с. Легче всего понять людей, если увидеть в них мыслящие человеческие существа.
- 37 в. Люди легко идут на сотрудничество.
- 38с. Люди обычно делают то, что они считают своим долгом.

38а. Потребность торговаться столь же естественна для людей, как потребность есть или спать.

39а. Люди обычно получают то, что они заслуживают.

39 б. Человечество не нуждается в управлении законами.

40с. Человечество непременно придет к тому будущему, к которому стремится.

40б. Наказания не улучшают результаты.

41с. Люди воюют только тогда, когда они не хотят мира.

41а. Человечество живет в страхе боли и страданий.

42 б. Человечество делает больше хорошего, чем плохого.

42а. Для того, чтобы лучше понять человечество, надо бы изучить поведение животных.

Подсчитайте свои баллы.

Сложите баллы, которые вы присвоили каждому из факторов а, б и с, запишите итоговые результаты ( $a + b + c = 126$ ).

**Фактор а.** Теория «Х»: гипотезы, касающиеся человеческой природы

Человек по своему существу — дикое животное, контролируемое цивилизацией. Он обычно злой, подчиняется биологическим инстинктам, способом его естественного взаимодействия с окружающими является соперничество.

Итог по фактору а: \_\_\_\_\_

**Фактор б.** Теория «Y»: гипотезы, касающиеся человеческой природы.

Человек по своему существу — это личность, способная к самореализации. Он работает тем лучше, чем меньше его контролируют, добр, побуждаем своим человеколюбием. Способ его естественного взаимодействия с окружающими — сотрудничество.

Итог по фактору б: \_\_\_\_\_

**Фактор с.** Теория «Z»: гипотезы, касающиеся человеческой природы.

Человек — существо разумное, открытое, контролируется разумом. В нем одновременно есть и хорошее, и плохое, он побуждаем своим интеллектом, способ его естественного взаимодействия с окружающими — независимость.

Итог по фактору с: \_\_\_\_\_

Ваше положение относительно других (тестовые нормы).

Чтобы сравнить себя с 648 другими менеджерами, перенесите сумму баллов по каждому из факторов (а, б и с) в таблицу, приведенную ниже, и определите соответствующие стандартные категории.

	Очень низкий ОН	Низкий Н	Средний С	Выше среднего В	Очень высокий ОВ
а	0-10	11-24	23-35	36-49	50 +
б	0-9	10-16	17-25	26-47	48 +
с	0-10	11-24	25-35	36-49	50 +

Например, 10 баллов или меньше по фактору а означают, что вы гораздо меньше, чем другие менеджеры, доверяете теории «Человек — это дикое животное».

**Ответьте на вопросы:**

а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить;

б) какая из теорий управления мне ближе и почему;

в) какая модель управления мне ближе и почему.

## **Тема 2. Законы становления субъекта управления**

### **Задание №3. Анализ и воплощение теории.**

Магистру предлагается выбрать теорию психологии управления, которая ему близка. Далее нужно продумать, как можно воплотить ее принципы на известном студенту предприятии (если он нигде не работает, то в своем учебном заведении). Результаты представляются в письменном виде

## **Тема 3. «Основные функции управления и деятельность руководителя»**

### **Задание №4.**

**Цель:** активизировать знания студентов о принятии управленческих решений

*1 Ознакомьтесь с процедурой принятия решений (по Вруму, Яго).*

2) Выберите процедуру принятия решения для каждой из двух ситуаций.

3) Обоснуйте свой выбор.

**Ситуация 1.** Ваша организация работает уже пять лет, Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

**Ситуация 2.** В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

*Процедуры принятия решений (по Вруму, Яго).*

*Авторитарная.* Решение принимается руководителем самостоятельно без консультации с подчиненными.

*Квазиавторитарная.* Менеджер использует подчиненных в качестве сборщиков информации, необходимой для принятия решений, затем принимает его самостоятельно.

*Консультативная.* Менеджер проводит консультации с подчиненными по отдельности и самостоятельно принимает решение с учетом мнения подчиненных или без него.

*Квазиколлегиальная.* Сбор требуемой для решения информации и ее обсуждение проводится совместно с руководителем и подчиненными. Последнее слово в решении остается за руководителем.

*Коллегиальная.* Все этапы работы проводятся совместно. Менеджер принимает участие в окончательной формулировке решения наравне с подчиненными

## **Тема 4. Руководитель и лидер в современной организации**

### **Задание №5. Определите собственный когнитивный стиль в соответствии с классификацией К.Юнга.**

Ответьте на предлагаемые ниже вопросы.

Опросник

Часть 1. Выберите вариант (А или Б) в соответствии с тем, как Вы обычно чувствуете или ведете себя.

1. К чему Вы более внимательны?

А. К чувствам людей. Б. К правам людей.

2. С кем Вы обычно лучше ладите?

А. С людьми с богатым воображением. Б. С реалистично мыслящими людьми.

3. Что Вы считаете большим комплиментом?

А. Человек умеет выражать свои чувства. Б. Человек трезво мыслит.

4. Вместе с другими людьми Вы хотите:

А. Действовать общепринятыми способами. Б. Изобретать свои собственные способы.

5. Что Вас больше раздражает?  
А. Причудливые фантазии, теории. Б. Люди, которые не любят теорий.
6. Какая оценка человека предпочтительней?  
А. Мечтательный человек. Б. Человек здравого смысла.
7. Вы чаще позволяете:  
А. Голове управлять сердцем. Б. Сердцу управлять головой.
8. Что по Вашему хуже?  
А. Проявлять слишком много тепла к людям. Б. Не проявлять много симпатии к людям.
9. Если бы Вы были учителем, Вы бы предпочли:  
А. Преподавать теоретические дисциплины. Б. Преподавать прикладные, практические предметы.
- Часть 2. Какое из слов в следующих парах привлекает Вас больше?
10. А. Сравнение. Б. Предвидение.
11. А. Справедливость. Б. Милосердие.
12. А. Производство. Б. Планирование.
13. А. Мягкий. Б. Твердый.
14. А. Некритичный. Б. Критичный.
15. А. Буквальный. Б. Фигуральный.
16. А. Мечтательный. Б. Реалистичный.

Ключ для обработки результатов. Подсчитайте сумму ответов в каждой колонке:

Ощущение	Интуиция	Размышление	Чувства (эмоции)
2Б	2А	1Б	1А
4А	4Б	3Б	3А
5А	5Б	7Б	7А
6Б	6А	8А	8Б
9Б	9А	10Б	10А
12А	12Б	11А	11Б
15А	15Б	13Б	13А
16Б	16А	14Б	14А

#### Интерпретация результатов

Напишите:

- «*интуиция*», если сумма интуиции равна или больше ощущения;
- «*ощущение*», если ощущение больше интуиции;
- «*размышление*», если размышление больше, чем чувства;
- «*чувства*», если чувства больше, чем размышление.

Если чувства и размышления равны, напишите «*чувства*» для женщин и «*размышления*» для мужчин.

### **Вопросы для оценки результатов**

1. Каков Ваш когнитивный стиль?
2. Согласны ли Вы с результатом тестирования? Почему да, почему нет?
3. Поможет ли Ваш когнитивный стиль достичь профессиональных целей? Как?
4. Обсудить профессиональное значение различных когнитивных стилей.

### **Задание №6**

**Цель:** активизировать знания магистров о сущности процессов лидерства и руководства при анализе деятельности руководителя при решении его профессиональных задач

#### *Ситуация для анализа.*

Вы — директор крупной производственной фирмы. Заведующий рекламным отделом попал в автомобильную катастрофу, и его необходимо заменить, т.к. сомнительно, что он в ближайшее время сможет вернуться к выполнению своих обязанностей.

Ситуация складывается довольно сложная. Люди, работающие в этом отделе, довольно темпераментные и ранимые. Внутри его часто случаются конфликты, перерастающие в открытые стычки между сотрудниками. Прежнему заведующему приходилось тратить много усилий, чтобы поддерживать необходимую сплоченность персонала. В то же время есть насущная необходимость в проведении широкой рекламной кампании продукции фирмы. Перед Вами стоит задача срочно подобрать нового руководителя, способного обеспечить решение, стоящих перед рекламным отделом задач.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Каков уровень ситуационного контроля в рекламном отделе?
2. Какой тип лидера наиболее приемлем в сложившейся ситуации?
3. Что Вы предпримете, если Вам не удастся найти оптимальное решение проблемы в рамках теории ситуационного руководства Ф. Фидлера?

### **7.3. Промежуточный контроль**

#### Примерные контрольные вопросы к экзамену:

1. Основные теоретические подходы в психологии управления.
2. Сущность управленческой деятельности.
3. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
4. Административная школа А.Файоля.
5. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
6. Современная школа управления.
7. Основные психологические особенности управленческой деятельности.
8. Эффективное управление.
9. Законы становления субъекта управления.
10. Закон развития высших психических функций.
11. Закон преодоления комплекса неполноценности.
12. Закон оперантного научения, или приобретения. Закон косвенного научения.
13. Законы организации деятельности в процессах социального взаимодействия.
14. Закон инвариантности структуры деятельности.
15. Закон неаддитивного формирования профессиональной деятельности.
16. Закон неопределенности отклика.



17. Закон возвышения потребностей в онтогенезе. Закон иерархического строения мотивационной сферы. Закон оптимума мотивации.
18. Закон персональных: расстояний.
19. Закон неадекватности отображения человека человеком
20. Основные функции управления в деятельности руководителя.
21. Принятие управленческих решений.
22. Делегирование полномочий.
23. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.
24. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.
25. Понятие стиля управления. арактеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.
26. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона.
27. Понятия лидерства и руководства.
28. Основные характеристики руководителя-лидера.
29. Теории происхождения лидерства.
30. Властный аспект лидерства, современные теории трансформационного лидерства
31. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя.
32. Профессиограмма руководителя (В.М. Шепель).
33. Профессиограмма руководителя (Л.В. Фаткин).
34. Подход Р.Л. Кричевского при выделении качеств современного руководителя.
35. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя
36. Понимание карьеры в психологии управления.
37. Основные цели деловой карьеры руководителя.
38. Виды карьеры.
39. Типы карьеры руководителя.
40. Планирование карьеры сотрудников организации.
41. Особенности цели исполнителя.
42. Психологические типы исполнителя.
43. Компетенции и компетентность исполнителя
44. Структура личности по К.К.Платонову.
45. Особенности личности подчиненного, рассмотренные на уровне биологических свойств, уровне форм отражения, уровне опыта и уровне направленности.
46. Социально-психологическая и профессиональная адаптация сотрудника.
47. Причины «плохого поведения сотрудников».

#### Примерные задачи (ситуации) к экзамену:

**Ситуация 1.** Ваша организация работает уже пять лет, Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

**Ситуация 2.** В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

**Ситуация 3.** Для каждого из типов характера разработайте и опишите по пять конкретных жизненных ситуаций, в которых актуализируются основные черты. Опишите ожидаемые способы поведения представителя данного типа характера в каждой ситуации. По отношению к каждому типу характера подготовьте психологические рекомендации, направленные на оптимизацию общения с данным человеком.

**Ситуация 4.** Разработайте психологические рекомендации, направленные: а) на создание и усиление положительных эмоций у сотрудника; б) на предотвращение или ослабление негативных эмоций у сотрудника; 3) на изменение знака эмоций.

**Ситуация 5** Опишите основные задачи, которые приходится решать представителю вашей будущей (или любой выбранной вами) профессии. Определите, какие характеристики личности необходимы для достижения вершин мастерства в данной профессии. Используйте для подготовки модель личности по К. К. Платонову.

**Ситуация 6.** Проанализируйте любую ситуацию управленческого воздействия (из вашего личного опыта, литературы и т.п.). Правильно ли был выбран способ воздействия? Каковы ошибки руководителя? Какой способ воздействия следовало бы, на ваш взгляд, использовать в этой ситуации?

### 7.3.Критерии оценки

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо» (незачтено)	«неудовлетворительно» (незачтено)	«удовлетворительно» (зачтено)	«хорошо» (зачтено)	«очень хорошо» (зачтено)	«отлично» (зачтено)	«превосходно» (зачтено)
ОК-2, ПК-4 ПК-8	отсутствие знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными и погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
	полное отсутствие умений, предусмотренных компетенцией	отсутствие ряда важнейших умений, предусмотренных данной компетенцией	наличие минимального необходимого количества умений, предусмотренных компетенцией	наличие большинства основных умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	наличие всех основных умений, продемонстрированных в стандартных вопросах	наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных и нестандартных вопросах
	полное отсутствие навыков, предусмотренных	отсутствие навыков, предусмотренных	наличие минимальных навыков, предусмотренных	посредственное владение навыками, предусмотренных	достаточное владение навыками, предусмотренных	хорошее владение навыками, предусмотренных	всестороннее владение навыками, предусмотренных

	компетенцией	х компетенцией	компетенцией	тренированными компетенциями	предусмотренными компетенциями	отренированными компетенциями	предусмотренными компетенциями
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

#### 7.4. Критерии и процедуры оценивания результатов по дисциплине

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

- тестирование;
- устные и письменные ответы на вопросы: доклады (презентации), дискуссии.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания, включающих одну или несколько задач (вопросов)

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются:

устный опрос, выполнение практических задач, тестирование.

Для оценивания результатов докладов-презентаций (сообщений) используется следующая шкала:

«превосходно»	Доклад полностью соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает общенаучные и психологические принципы и закономерности, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент блестяще преподносит материал, удерживая внимание и интерес аудитории.
«отлично»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает общенаучные и психологические принципы и закономерности, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Студент способен выразить идею ясно,

	удерживая внимание и интерес аудитории.
«очень хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает общенаучные и психологические принципы, но при ответе не всегда учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не всегда удерживает внимание и интерес аудитории.
«хорошо»	Доклад соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает общенаучные и психологические принципы и закономерности, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для восприятия слушателем. Студент способен выразить идею доклада в публичном выступлении, но не может при этом удержать внимание и интерес аудитории.
«удовлетворительно»	Доклад соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, студент не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрации содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Студент с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при взаимодействии с аудиторией
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос. Не имеет должного представления о требованиях к составлению презентаций. Теоретический и фактический материал не совпадает. Проблема раскрыта на бытовом уровне. Отсутствие обязательных структурных компонентов (Введение, Заключение, Список литературы и т.д.). Отсутствие авторских комментариев.
«плохо»	Доклад не соответствует изучаемой теме или не раскрывает ее содержания.

Для оценивания результатов выступления на **семинаре** используется следующая шкала:

«превосходно»	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции. Есть связь с современностью.
«отлично»	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.

«очень хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
«хорошо»	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
«удовлетворительно»	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
«неудовлетворительно»	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
«плохо»	Отказ от выступления на семинаре.

Для оценивания результатов участия **в групповой работе (в мини-группах)** используется следующая шкала:

«превосходно»	<p>1. Студент проявляет повышенную активность в обсуждении проблемы. Высказывает оригинальные суждения. Демонстрирует умение слушать и слышать собеседника. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Умело делает обобщения.</p> <p>2. Полностью аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть обоснованная связь с современностью.</p>
«отлично»	<p>1. Студент проявляет активность в обсуждении проблемы. Имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать и слышать. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть связь с современностью.</p>
«очень хорошо»	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Умело задает вопросы, стремится привлечь внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию, но не всегда логично</p>

	изложение материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью лишь декларирована.
«хорошо»	1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Задает вопросы, но не привлекает внимание к своей точке зрения. Пытается сделать обобщение. 2. Аргументирует свою позицию, но страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью не показана.
«удовлетворительно»	1. Нет активности в обсуждении проблемы. Студент лишь присоединяется к суждениям коллег. Слушает, но не слышит других мнений. Не задает вопросов. 2. Студент декларирует свою позицию, страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Суждения не обоснованы. Нет связи с современностью.
«неудовлетворительно»	1. Пассивность в обсуждении проблемы. Не делается попытки понять суть проблемы. Студент не задает вопросов. 2. Не имеет своей позиции. Нет анализа проблемы. Суждения не по теме.
«плохо»	1. Лишь присутствует при обсуждении проблемы. 2. Не участвует в решении проблемы.

Для оценивания результатов **тестирования** используется следующая шкала:

«превосходно» (ЗАЧТЕНО)	при ответе правильно на 100% вопросов теста
«отлично» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 91-99% вопросов теста
«очень хорошо» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 81-90% вопросов теста.
«хорошо» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов менее 71-80% вопросов теста.
«удовлетворительно» (ЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 51-70% вопросов теста
«неудовлетворительно» (НЕЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов на 31-50% вопросов теста.
«плохо» (НЕЗАЧТЕНО)	при наличии правильных ответов менее 30% вопросов теста.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### *а) основная литература:*

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник / Г.М. Андреева. - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 363 с.
2. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. - СПб.: Питер, 2013. - 800 с.

### *б) дополнительная литература:*

1. Юревич, А.В. Социальная психология научной деятельности / А.В. Юревич. - М.: Институт психологии РАН, 2013. - 447 с.
2. Журавлев, А.Л. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. - М.: ИП РАН, 2012. - 480 с.
3. Корягина, Н.А. Социальная психология. Теория и практические методы: Учебник / Н.А. Корягина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 316 с.
4. Белинская, Е.П. Социальная психология: Хрестоматия / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект-Пресс, 2012. - 456 с.

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

1. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» // [www.ptpu.ru](http://www.ptpu.ru)
2. Сайт журнала «Управление персоналом» // [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
3. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» // [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. При проведении дистанционных лекций на компьютере должно быть установлено программное обеспечение, позволяющее осуществлять видеоконференцсвязь.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а также доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ им. Н.И. Лобачевского с учетом рекомендаций и ООП ВПО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» программа «Управление персоналом»

Автор: д-р психол.н. Серебровская Н.Е.

Рецензент: д.психол.н., проф. Суворова О.В.

Заведующий кафедрой: д.с.н., проф. Грудзинский А.О.

Программа одобрена на заседании кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года, протокол № \_\_.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года, протокол № \_\_.