

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**

Современные концепции и методы управления персоналом

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы  
Управление человеческим капиталом организации

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.02 Современные концепции и методы управления персоналом относится к обязательной части 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
ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.	ИОПК-1.1: Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом. ИОПК-1.2: Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям. ИОПК-1.3: Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.	ИОПК-1.1: Знает: научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права.  ИОПК-1.2: Умеет: анализировать и обобщать отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивать возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.  ИОПК-1.3: Владеет навыками: анализа и обобщения результатов научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делать обобщения и выводы, разрабатывать на их основе практические рекомендации.	Доклад Кейс-задание Практическое задание Проблемные ситуации	Экзамен: Контрольная работа
ОПК ОС-6: Способен к анализу и управлению организационным	ИОПК ОС-6.1: Изучает и анализирует применительно к практике современные	ИОПК ОС-6.1: Знает: современные теории и концепции организационного	Эссе Исследовательское задание	Экзамен: Практическая задача

поведением персонала	теории и концепции организационного поведения персонала. ИОПК ОС-6.2: Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований. ИОПК ОС-6.3: Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.	поведения персонала.  ИОПК ОС-6.2: Умеет: анализировать и оценивать различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований  ИОПК ОС-6.3: Владеет навыками: разработки программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения.		
----------------------	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>42</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b>
	<b>Экзамен</b>

#### 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			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	

			(практические занятия/лабораторные работы), часы		
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Тема 1. Основные подходы к управлению организацией. Кадровый менеджмент.	13	4	4	8	5
Тема 2. Методы управления персоналом: виды, характеристика, практика применения	13	4	4	8	5
Тема 3. Концепции управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.	13	4	4	8	5
Тема 4. Системный подход к изучению организации. Место кадровой работы в системе управления организацией.	14	4	4	8	6
Тема 5. Современные требования к организации работы с персоналом.	13	4	4	8	5
Тема 6. Особенности управления персоналом в бюрократических организациях.	13	4	4	8	5
Тема 7. Практика руководства в организациях нового типа (эдохократической, многомерной, партисипативной, предпринимательской)	14	4	4	8	6
Тема 8. Кадровая политика на разных этапах жизненного цикла организации: характеристики этапов, задачи, методы решений.	13	4	4	8	5
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	32	32	66	42

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Основные понятия и подходы к управлению организацией. Кадровый менеджмент.

Тема 2. Методы управления персоналом: виды, характеристика, практика применения.

Тема 3. Концепции управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.

Тема 4. Системный подход к изучению организации. Место кадровой работы в системе управления организацией.

Тема 5. Современные требования к организации работы с персоналом.

Тема 6. Особенности управления персоналом в бюрократических организациях.

Тема 7. Практика руководства в организациях нового типа (эдохократической, многомерной, партисипативной, предпринимательской)

Тема 8. Кадровая политика на разных этапах жизненного цикла организации: характеристики этапов, задачи, методы решений.

### 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.

-

## **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 - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:**

##### **Темы докладов:**

1. Анализ подходов к управлению персоналом.
2. Кадровая политика современных предприятий: отечественный и зарубежный опыт.

Тема 3. Сравнительный анализ характеристик основных элементов концепции управления персоналом в условиях административно-командной и социально ориентированной рыночной экономиках.

**Требования к докладу:** соответствие теме, время (не более 15 минут), структурированность материала доклада, понимание текста, наличие собственной точки зрения на решение изученной проблемы, четкость изложения.

##### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:**

**Задание:** Изучить специфику стилей поведения руководителя в конкретных ситуациях с учетом его задач и уровня зрелости группы.

Используя теорию лидерства П.Херси и К.Бланшара, проанализируйте приведенную ниже ситуацию. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свой ответ.

### *Описание ситуации:*

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

*Возможные способы воздействия:* • предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом; • вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям; • обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики; • предоставьте группу самой себе.

*Вспомогательные вопросы:* 1. В чем состоит задача руководителя в каждой конкретной ситуации? 2. Каков уровень зрелости группы в соотношении с поставленными задачами? 3. Какой стиль поведения в данной ситуации наиболее рационален?

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:**

*Написание эссе на темы, предложенные преподавателем.*

Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме (см.п.7). Источниками могут быть: Ғ отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); Ғ нормативные документы (в зависимости от выбранной темы); Ғ зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике); Ғ материалы специальных (тематических) сайтов, форумов (в данном контексте предполагается самостоятельное исследование через анализ ситуаций).

Оформление работы: Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Текст должен быть внутренне структурирован: введение (актуальность, цель/задачи, описание используемых источников); основной текст с разделами/подразделами и обязательными ссылками; краткий вывод. Апробация работы проходит на мини-конференции, где обучающиеся представляют результаты в виде презентации с последующим обсуждением материалов исследования.

*Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):*

1. Актуальные проблемы управления персоналом.
2. Системный подход при анализе причин социально-трудовых конфликтов в организации.

### 3. Управление персоналом в советское время и на современном этапе развития России.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Знание и понимание теоретического материала: - определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы. Анализ и оценка информации: - грамотно применяет категории анализа; - умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; - диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации); - обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; - дает личную оценку проблеме; Построение суждений: - ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка.- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи. Оформление работы: - работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям.
не зачтено	Отсутствует знание и понимание теоретического материала. Нет навыков анализа и оценки информации. Неясность и нечеткость изложения, ответы не аргументированы. Работа не отвечает основным требованиям к оформлению эссе.

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6:

##### Исследовательское задание.

Разработка социологического инструментария для исследования (анкеты) На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте социологический инструментарий для изучения уровня качества трудовой жизни персонала государственных (бюджетных) и коммерческих организаций. При формулировке вопросов опирайтесь на социальные, экономические, морально-нравственные, правовые аспекты трудовой деятельности. На практическом занятии обсудите основные гипотезы исследования.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Проблемные ситуации) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:

Работа с кейсом «Решение кадровых вопросов в НКО»

*Описание:*

Рассмотрим проблемы управления на примере конкретной некоммерческой социальной организации. Данная организация существует уже 4 года. Ранее проект существовал как независимая группа энтузиастов-добровольцев. С октября 2010 года она является независимой некоммерческой организацией и имеет статус региональной общественной организации (РОО). Специфика работы РОО – помощь детям-сиротам. В число официальных сотрудников входят лишь 2 человека: председатель правления и исполнительный директор. Все остальные члены организации – это добровольные помощники, которые не получают за свою работу никакого материального вознаграждения, кроме морального удовлетворения от проделанной работы.

Проблемы председателя правления и исполнительного директора заключаются в подборе для работы в организацию таких людей, которые действительно хотели бы и могли работать безвозмездно. Но и с уже имеющимися сотрудниками возникает довольно много проблем. Во-первых, поскольку члены РОО – добровольцы, каждый из них имеет свою основную работу, а, следовательно, не располагает большим количеством свободного времени. Во-вторых, у РОО нет своего офиса, вся деятельность проходит там, где находятся клиенты организации (в основном, это детские дома и интернаты). Сложности так же возникают при координации деятельности членов РОО, их информатизации, проведении общих собраний и встреч.

*Вопросы:*

1. Каким образом руководителю следует осуществлять поиск потенциальных волонтеров? Как заинтересовать людей в деятельности РОО с целью привлечения их к сотрудничеству?
2. Как, помимо материального вознаграждения, руководитель организации может мотивировать членов РОО?
3. Каким образом лучше было бы распространять информацию о планах работы и проектах РОО среди её членов?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Проблемные ситуации)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.



Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

## 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	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

### 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 - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

Задание 1.

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы "Влияние факторов организационного окружения на поведение работников". При формулировке вопросов опирайтесь на критерии оценки и последствия принимаемых управленческих решений (социальные, экономические, морально-нравственные, правовые и пр.). Вопросы открытого и закрытого типа. Количество (8-10).

Задание 2.

Моделирование персонального управленческого решения в конфликтной ситуации.

Описание ситуации:

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Вам нужно выбрать вариант решения:

- а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.
- б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.
- в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.
- г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

*Вопросы и задачи:* Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе? При ответе используйте знания технологий управления персоналом.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Оценка «превосходно» ставится за верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.
отлично	Оценка «отлично» ставится за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	Оценка «очень хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	Оценка «хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	Оценка «плохо» ставится за отсутствие решения практических контрольных заданий

### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6

Заполните таблицу. Определите соответствующие каждой группе мотивов стимулирующие меры с учетом их актуальности.

Мотивы	Стимулы
<p><i>например, мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах:</i></p> <p>Производительность</p> <p>Качество работы</p> <p>Рост квалификации и мастерства</p> <p>Повышение ответственности</p> <p>Работа на одном предприятии</p>	<p>Увеличение оплаты труда</p> <p>Доплаты и надбавки к заработной плате</p> <p>Предоставление материальной помощи</p> <p>Единовременная выплата</p> <p>Разработка схемы начисления премий</p> <p>Предоставление социального пакета</p> <p>Схема участия в прибылях предприятия</p>
<p><i>Мотивы жизненного самоопределения (личностные):</i></p> <p>Призвание</p> <p>Самовыражение</p> <p>Любознательность</p> <p>Творчество</p> <p>Изобретательство</p> <p>Рационализаторство</p> <p>Занятие наукой</p>	
<p><i>Мотивы социального взаимодействия:</i></p> <p>Общение</p> <p>Сопричастность</p> <p>Солидарность</p> <p>Поддержка</p> <p>Дружба</p> <p>Взаимовыручка</p> <p>Безопасность</p>	

<p><i>Мотивы статусного самоутверждения:</i></p> <p>Достижение цели</p> <p>Престиж</p> <p>Развитие карьеры</p> <p>Высокий статус</p> <p>Власть</p> <p>Успех</p> <p>Самоутверждение</p>	
<p><i>Мотивы оптимизации жизненного цикла:</i></p> <p>Социальная мобильность</p> <p>Профессиональная мобильность</p> <p>Возрастная релаксация</p> <p>Преодоление статусного и психологического дискомфорта</p>	

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Практическая задача)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Оценка «превосходно» ставится за верные решения практических контрольных заданий без ошибок и погрешностей.
отлично	Оценка «отлично» ставится за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
очень хорошо	Оценка «очень хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием несущественных ошибок
хорошо	Оценка «хорошо» ставится за верные решения практических контрольных заданий с наличием не более двух ошибок
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» ставится за решения практических контрольных заданий с наличием более двух грубых ошибок.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.
плохо	Оценка «плохо» ставится за отсутствие решения практических контрольных

Оценка	Критерии оценивания
	заданий

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

Основная литература:

- Одегов Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 445 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/535651> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-11503-1 : 1849.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=908913&idb=0>.
- Ильин Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие / Г. Л. Ильин. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 224 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06804-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846233&idb=0>.
- Захарова Л. Н. Психология управления : учебник для вузов / Захарова Л. Н. - 3-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Лань, 2023. - 396 с. - Книга из коллекции Лань - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-507-46333-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=883261&idb=0>.
- Байтасов Р. Р. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / Байтасов Р. Р. - Санкт-Петербург : Лань, 2024. - 336 с. - Книга из коллекции Лань - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-507-49281-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=899660&idb=0>.

Дополнительная литература:

- Резник Семен Давыдович. Организационное поведение : Учебник / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 6. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 433 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016252-2. - ISBN 978-5-16-108564-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835154&idb=0>.
- История менеджмента / Кравченко А.И. - Москва : Академический Проект, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=662116&idb=0>.
- Маслова В.М. Управление персоналом : толковый словарь : толковый словарь / Маслова В.М. - Москва : Дашков и К, 2024. - 136 с. - ISBN 978-5-394-05616-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914029&idb=0>.
- Минева Оксана Карловна. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=625305&idb=0>.
- Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2022. - 381 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-02345-9 : 1189.00. - Текст : электронный // ЭБС

"Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818879&idb=0>.

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

Для работы с текстами, презентациями, сайтами – средства Microsoft Office, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint. (Дог.№ \_\_\_\_\_)

Сеть КонсультантПлюс. Договор о сотрудничестве ОАО «Агентство правовой информации» с Фундаментальной библиотекой Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского от 22.04.2015 г.

Интернет-ресурсы:

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт экономики РАН	Вестник института экономики РАН	<a href="https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdeniye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html">https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdeniye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html</a>
2	Институт психологии РАН	Организационная психология и психология труда	<a href="http://work-org-psychology.ru/">http://work-org-psychology.ru/</a>
3	Человек и мир		<a href="http://chelovekimir.ru/">http://chelovekimir.ru/</a>
4	Управление персоналом		<a href="http://www.top-personal.ru/">www.top-personal.ru/</a>
5	Работа с персоналом (HR- Journal)		<a href="http://www.hr-journal.ru/">www.hr-journal.ru/</a>
6	Экономический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова	Вестник Московского университета. Серия 14. Экономика	<a href="https://www.econ.msu.ru/science/economics/">https://www.econ.msu.ru/science/economics/</a>
7	ННГУ им.Н.И.Лобачевского	Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки»	<a href="http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru">http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru</a>
8	Высшая школа экономики	Психология. Журнал высшей школы экономики	<a href="https://psy-journal.hse.ru/">https://psy-journal.hse.ru/</a>
9	Организационная психология		<a href="https://orgpsyjournal.hse.ru/">https://orgpsyjournal.hse.ru/</a>
10	Российская экономика: прогнозы и тенденции		<a href="https://rusecon.hse.ru/">https://rusecon.hse.ru/</a>
11	Отдел Регионального Партнерства Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»	Профориентационное и образовательное тестирование	Телетестинг <a href="http://www.teletesting.ru/">http://www.teletesting.ru/</a>
12	Консалтинговая компания ITeam	ITeam – технологии корпоративного управления	<a href="https://iteam.ru/">https://iteam.ru/</a>
13	Международный научно-исследовательский институт проблем управления	Проблемы теории и практики управления	<a href="http://www.uptp.ru/">http://www.uptp.ru/</a>

- 14     Институт практической психологии ИМАТОН   ИМАТОН     <http://imaton.ru/>
- 15     Кудрявцева Е.И.     АГО 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. ПРктический 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/](http://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.

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 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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