

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 ученого совета ННГУ
протокол от

" _ " _____ 202_ г. № _

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 – Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа Организационная психология

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Нижний Новгород
2022

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.01 «Современные концепции и методы управления персоналом» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология

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	
ПК 1.1. Способность проводить теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии	ИПК-1.1.1. Знает основы теоретических исследований, анализа и обобщения научной информации с целью решения актуальных проблем психологии.	Знает вызовы современного состояния экономики к управлению предприятиями и их персоналом; Знает основные современные концепции управления персоналом	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-1.1.2. Умеет осуществлять теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии.	Умеет анализировать взаимосвязь технологий управления организацией в целом и характеристиками ее персонала Умеет анализировать связь теории и методов управления персоналом	
	ИПК-1.1.3. Владеет принципами теоретического анализа актуальных проблем психологии.	Владеет навыками анализа актуальных проблем компании и применения метода групп качества	
ПК-9.1. Способность выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	ИПК-9.1.1. Знает теоретические основы и методы психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и командами, направленной на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда.	Знает современные теории и методы управления персоналом	
	ИПК-9.1.2. Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	Умеет соотносить характеристики персонала, вектор развития предприятия, имеющиеся организационные условия для обоснованного выбора технологий и методов управления персоналом	
	ИПК-9.1.3. Владеет опытом психологической работы с	Владеть умениями разрабатывать стратегию управления персоналом в условиях внедрения управленческих технологий клиент-ориентированной организации, сбалансированной системы	

	персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	показателей (BCC) и менеджмента тотального качества (TQM)	
--	---	---	--

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Трудоемкость дисциплины

Показатели трудоемкости	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	48	24
- занятия лекционного типа	32	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	16	8
самостоятельная работа	22	30

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы	8	4	2	6	2
Тема 2. Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC).	8	4	2	6	2
Тема 3. Менеджмент тотального качества (TQM)	10	4	2	6	4
Тема 4. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация.	8	4	2	6	2
Тема 5. Группы качества	10	4	2	6	4
Тема 6. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции	10	4	2	6	4
Тема 7. Социальный возраст персонала. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации	8	4	2	6	2
Тема 8. Современные управленческие технологии: создание технологий управления	8	4	2	6	2

персоналом под задачу развития организации. Возрастные стереотипы и социальный возраст персонала. Организация корпоративного обучения					
ИТОГО	70	32	16	48	22

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы	8	4		4	4
Тема 2. Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC).	8	4	2	6	2
Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: менеджмент тотального качества (TQM)	8	4		4	4
Тема 4. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация.	8	4		4	4
Тема 5. Управление бизнесом и управление персоналом: группы качества	8	4		4	4
Тема 6. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции	10	4	2	6	4
Тема 7. Социальный возраст персонала. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации	10	4	2	6	4
Тема 8. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу развития организации. Возрастные стереотипы и социальный возраст персонала. Организация корпоративного обучения	10	4	2	6	4
ИТОГО	70	32	8	40	30

Тема 1. Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы (Лекция, 4 часа). ПК-1.1

Цель изучения темы: обосновать актуальность знания эволюции научных взглядов на человека в системе трудовых отношений для анализа современных проблем управления персоналом.

Теоретическое введение. Классическая школа теории управления организацией, школа человеческих отношений, школа социальных систем, системно-эмпирический подход. Теория социального действия Т.Парсонса. Глобализация, неопределенность условий, конкуренция, кризисы как условия развития современного бизнеса. Транзитивная экономика и изменения управленческой парадигмы. Основные сценарии развития российской экономики. Проблема жизнеспособности предприятия и психологическая жизнеспособность персонала.

Задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, и.С.Леонова, А.И.Махалин. современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С.6.

Тема 2. Тема 2. Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC),

Цель изучения темы: Развить компетенции работы организационного психолога при реализации в компании управления на основе системы сбалансированных показателей.

Теоретическое введение (Лекция 4 часа). Экономический смысл BSC. Семь правил при разработке ССП. Семь шагов: Целевая картина и главная цель. Стратегические координаты. Мероприятия, Разработка проектов, Отчетная ССП, Использование опыта. Контрольный перечень действий при разработке ССП. Подготовка персонала всех уровней для разработки и внедрения ССП.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, и.С.Леонова, А.И.Махалин. современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С. 6-9.

Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: менеджмент тотального качества (TQM)

Цель изучения темы: Развить компетенции работы организационного психолога при реализации в компании менеджмента тотального качества.

Теоретическое введение (Лекция 4 часа). Экономический смысл менеджмента тотального качества. Э.Деминг об управлении качеством как новой управленческой парадигме. Основные принципы: Ориентация на потребителя, Вовлечение персонала, Процессный подход, Единство системы, Стратегический и систематический подход, Непрерывное улучшение, Принятие решений на основе фактов, коммуникации. Изменения в системе управления персоналом при внедрении TQM. Коэффициенты KPI - ключевой показатель результата деятельности и KPY – коэффициент трудового участия. Возможности и ограничения применения этих показателей в управлении персоналом.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С. 9-11.

Тема 4. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация.

Цель изучения темы: Развить компетенции работы организационного психолога при реализации в компании модели «Клиент-ориентированная организация»;

Теоретическое введение (лекция 4 часа). Экономический и управленческий смысл клиент-ориентированной организации как бизнес-технологии. Отличия качественного сервиса и клиент-ориентированности. Три ступени развития клиент-ориентированной организации: Компания, развивающая «качественный сервис», Компания на уровне «профессионального сервиса», Компания как «центр обслуживания клиентов». Условия клиент-ориентированности Дж.Шоула: Приверженность руководства. Достаточное финансирование. Заметное улучшение качества обслуживания. Стандарты культуры обслуживания. Регламенты действий всех сотрудников компании,

Обучение, Отношения внутри компании, Участие всех сотрудников. Политика компании в отношении управления персоналом при переходе к модели клиент-ориентированности.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С. 12-15.

Тема 5. Управление бизнесом и управление персоналом: группы качества.

Цель изучения темы: Освоить метод управления персоналом «Группа качества».

Теоретическое введение (Лекция 4 часа). Участие в управлении как тренд в развитии методов управления персоналом. Кружки качества. Подходы к созданию групп качества: количество членов, уровни должностных позиций, подбор участников, формирование команды, коммуникации с руководством. Роль организационного психолога. Обучение группы.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С. 16-20.

Тема 6. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции.

Цели изучения темы:

1. Раскрыть связь между уровнем развития технологий и спецификой управления персоналом;
2. Развить умения использовать и разрабатывать косвенные методы управления персоналом в условиях изменения технологического уклада;
3. Освоить метод управления персоналом «Группа качества»

Теоретическое введение (Лекция 4 часа). Система управления персоналом. Технологии и идеология в управлении персоналом. Поведенческая психология и теория социального научения как методологические основания управления персоналом. Последствия имитации технологий. Критерии эффективности организации. Должностные обязанности, инструктирование. Понятие компетенции. Предыстория развития компетентностного подхода. Типология компетенций Дж.Читама и Дж.Чиверса. Характеристика этических, личностных, когнитивных, функциональных и метакомпетенций. Связь компетенций со структурой деятельности. Применение деятельностного алгоритма проектирования при решении задач управления персоналом. Компетенции в управленческой деятельности. Связь управленческой идеологии и методов управления персоналом. Косвенные методы управления и эффективность современной организации. Организационная культура, лидерство, вовлеченность, модели управленческого взаимодействия. Индустрия 4.0: новые компетенции, новые поколения персонала, новые подходы к управлению.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С. 20-25.

Тема 7. Социальный возраст персонала. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации.

Цели изучения темы:

1. Определить возрастную и гендерную специфику персонала современной организации.
2. Научиться использовать знания о возрастной и гендерной специфике персонала при разработке управленческих подходов в условиях перехода к новому технологическому укладу.

Теоретическое введение (Лекция 4 часа). Возрастные психологические особенности в трудоспособном возрасте. Ранняя зрелость. Личность, семья и работа. Жизненный цикл мужчины и периодизация жизни женщины, сходство и различия, по

Д.Левинсону. Период начинаний: 17-33 (увязка мечты с реальностью, нахождение наставника, обеспечение карьеры, налаживание интимных отношений). Кульминационный период ранней взрослости (33-40). Период средней взрослости (40-60). Период поздней взрослости (от 60 лет).

Теория поколений Н.Хоува и В.Штрауса: психологические характеристики поколений X, Y и Z, особенности их проявления в выборе образования, места работы, карьеры. Особенности поколенных проявлений психологических особенностей в трудовой деятельности. Психологический и социально-психологический возраст человека.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, Е.В.Сайгина. Управление социально-психологическим возрастом персонала в условиях организационных изменений персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2020. С. 21-26.

Тема 8. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу развития организации. Возрастные стереотипы и социальный возраст персонала. Организация корпоративного обучения.

Цели изучения темы:

1. Развитие компетенций мотивирования разновозрастного персонала в системе корпоративного обучения;
2. Развитие компетенций разработки конкретных ситуаций и элементов поведенческого тренинга для системы корпоративного обучения.

Теоретическое введение. (Лекция 4 часа). Возрастные и гендерные стереотипы. Стереотипы старших и молодых возрастов. Социальный возраст: владение конкретными трудовыми компетенциями и мотивация профессионального развития: возраст социальной старости, социальный возраст старения, социальный возраст развития и возраст социальной зрелости. Well-being корпоративная культура как метод управления персоналом в условиях организационных изменений. Корпоративное обучение. Методы управления персоналом в системе корпоративного обучения. Ценностная переориентация, мотивирование, применение конкретных ситуаций в диагностических целях и целях обучения, поведенческие и рефлексивные тренинги.

Практическое занятие (2 часа) и задание для самостоятельной работы в УМП Л.Н.Захарова, И.С.Леонова, А.И.Махалин. Современные концепции и методы управления персоналом. Н.Новгород: ННГУ, 2019. С. 18-20.

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 16 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций ПК-1.1. и ПК-9.1. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы, 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. 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.

В процессе изучения дисциплины выполняется проект «Создание группы качества». Проект выполняется группой студентов, по результатам сдается письменный отчет.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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 отдельными 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 владения материалом.	При решении стандартных задач не	Имеется минимальный набор	Продemonстрированы базовые	Продemonстрированы базовые	Продemonстрированы навыки при	Продemonстрирован творческий

	Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	подход к решению нестандартных задач
--	--	---	---	--	--	---	--------------------------------------

Шкала оценки на 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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Типовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-1.1

А. Вопрос для оценки знаний: Назовите психологические издержки внедрения инноваций в российской компании, менеджмент которой имеет цель перевести компанию с многолетними проблемами модернизации в инновационный формат развития. В чем состоит роль организационного психолога по их уменьшению или снятию.

Пример вопросов теста для оценки знаний по освоению компетенции ПК 1.1 на практическом занятии.

Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
Какой метод психологического воздействия не должен применяться в организации, исходя из принципов морали и цели формирования приверженности работников	1 Убеждение
	2 Влияние
	3 Манипуляция
Оказание услуги клиенту, относящейся к профилю компании, является проявлением	1 Организационного поведения
	2 Производственного поведения

Б. Задание для оценки умений: Проведите сравнительный анализ прямых и косвенных методов управления персоналом. Какой тип управленческого взаимодействия с какими коммуникативными характеристиками целесообразно применять к сотруднику, совершившему непреднамеренную ошибку.

В. Задание для оценки владения навыками анализа актуальных проблем компании и разработки предложений по их решению. **Ситуация «Производительность труда»**

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить поддержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство увеличит норму выработки для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

Вопросы к ситуации:

1. Как поступит Владимир? Почему?
1. Как поступили бы вы? Почему?
2. Дайте характеристику философии менеджмента. Аргументируйте свою позицию.
3. Дайте характеристику персонала исполнительского звена. Аргументируйте свою позицию.
4. Какая концепция управления бизнесом и персоналом действует на предприятии? Аргументируйте свою позицию.
5. Какую систему управления бизнесом и технологию управления персоналом вы считаете оптимальной для предприятия такого типа? Аргументируйте свою позицию.
6. Какую работу необходимо проводить с персоналом, чтобы он оказался эффективным в условиях новой парадигмы управления? Аргументируйте свою позицию.

5.2.2. Типовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-9.1:

А. Вопрос для оценки знаний: Назовите основные положения теории социального действия Т.Парсонса и уровни его детерминации, дайте их краткую характеристику, возможности использования при проектировании методов управления персоналом в условиях внедрения инноваций.

Пример вопросов теста для оценки знаний по освоению компетенции ДПК 9.3.1 на практическом занятии.

№	Вопрос, Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
1	Какой тип консультанта является наиболее эффективным при решении задачи внедрения технологии участия в управлении персоналом исполнительского звена	1 Джeneralист
		2 Специалист
		3 Коуч
2	В досье проекта в качестве обязательного документа не входит	1 Техническое задание
		2 Перечень должностных позиций высшего менеджмента предприятия
		3 Смета работ

Б. Задание для оценки умений: Предложите подходы к построению Well-being культуры как метода управления креативным персоналом. Обоснуйте повышение уровня трудовой мотивации.

В. Задание для оценки владения умений внедрения управленческих технологий: Разработайте стратегию организации работы групп качества на этапе подготовки компании гостиничного бизнеса к переходу на технологию клиент-ориентированности.

Порядок проведения ТКУ: на практических занятиях студенты информируются преподавателем о том, что конкретное выполняемое ими задание Проекта «Создание группы качества» (задания из Учебно-методического пособия «Организационно-психологическое консультирование клиент-ориентированного бизнеса», Тема 2.), завершающегося письменным отчетом и презентацией полученных результатов, относится к ТКУ, являющимся обязательным элементом успешного прохождения промежуточной аттестации. Оценка выставляется по результатам индивидуальной работы, но в обязательном порядке преподаватель организует групповую дискуссию с целью достижения полного понимания студентами сильных и слабых сторон своей работы.

Допуск к экзамену производится на основании оценки работы студента в семестре по результатам ТКУ (таблица).

Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

Порядок проведения экзамена.

6.3.1. Знания студента оцениваются путем письменного ответа на два экзаменационных вопроса, в которых раскрываются его знания, относящиеся к компетенциям, формирование которых предусмотрено программой дисциплины «Новые концепции и методы управления персоналом».

6.3.2. Для оценки умений используются выполненные студентом задания самостоятельной работы (СР).

Итоговая оценка студента в рамках промежуточной аттестации производится следующим образом:

Итоговая оценка = 0.7 Накопленная оценка по контролю текущей успеваемости (КТУ) + 0.3 Оценка итогового контроля.

Формирование накопленной оценки (КТУ): Посещение учебных занятий + Оценка домашних заданий + Оценка самостоятельной работы + Оценка активной содержательной работы на практических занятиях.

Таблица

Накопленная оценка по КТУ

Элемент КТУ	Максимальный балл	Максимальная возможная оценка
Посещение учебных занятий (8 лекций и 8 практических занятий)	16 (по числу занятий)	80
Тестирование	40 (по количеству вопросов в тесте)	40
Активная содержательная работа на практических занятиях	16	80

Выполнение домашних заданий	8 занятий с домашним заданием	40
Самостоятельная работа	Проект (отчет по реализации своей роли в команде)	При оценке «Отлично» 50 баллов, «Хорошо» - 40 баллов, «Удовлетворительно» 30 баллов
Всего		290 баллов

В том случае, если накопленная оценка студента равна или превышает 200 баллов, ему может быть выставлена оценка «отлично» без прохождения итогового испытания.

6.3. Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

Порядок проведения экзамена.

Допуском к экзамену является выполнение (отработка) всех заданий по практическим занятиям и самостоятельной работе, а также успешное прохождение промежуточного тестирования на практических занятиях. По каждой компетенции студент должен набрать из 20 возможных баллов не менее 10.

Экзамен проходит в форме ответов на экзаменационные билеты

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

А) основная литература:

1. Армстронг М. - Практика управления человеческими ресурсами: учеб. для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования". - СПб.: Питер, 2005, 2007, 2009 - 832 с. ФБ ННГУ – 4 экз.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2018. 381 с. URL: <https://biblio-online.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>
3. Бражников П.П. Теория поколений в кадровой политике и ее связь с конкуренцией работодателей на рынке труда // Тренды и управление. 2016. №2 С. 194 – 201. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26301346>
4. Егоршин А. П. - Управление персоналом: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации". Н. Новгород: НИМБ, 2003. 720 с. 2003, 2005 ФБ ННГУ – 8 экз.
5. Захарова Л.Н. Психология управления. Учебное пособие. М.: Логос, Университетская книга. Серия «Новая университетская библиотека». 2009, 2011. 374 с. ФБ ННГУ- 15 экз.
6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт. 2019. Глава 7. Обучение и подготовка персонала. URL: <https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-431885>
7. Сорокоумова Е.А. Возрастная психология. Учебное пособие для академического бакалавриата. М.: Юрайт. 2019. 228 с. Раздел 3. URL: <https://biblio-online.ru/viewer/voznrastnaya-psihologiya-438353>

Б) дополнительная литература:

1. Акимова А.Р. Психология тренинга: исследования субъективных и объективных компонентов эффективности. М.:ФЛИНТА, 2014. 119 с. URL:<http://e.lanbook.com/book/63060>
2. Бахарев М.С., Григоренко В.В., Микшина В.С., Назина Н.Б. Системный анализ и математическое обеспечение оценки количества и качества труда медицинских работников // Образовательные ресурсы и технологии. 2014. Т.4. № 1. С.50-56. URL: https://www.muiv.ru/vestnik/pdf/pp/ot_2014_1_050-056.pdf

3. [Брукинг Э. - Интеллектуальный капитал: Ключ к успеху в новом тысячелетии. - СПб.: Питер, 2001. 288 с. ФБ ННГУ – 2 экз.](#)
4. Васильева И.И. Об объектной детерминации организационной культуры // Психология. Журнал ВШЭ. 2016. Т. 6. № 3. С. 8—21. URL: [https://orgpsyjournal.hse.ru/.../OrgPsy2016_3\(1\)Vasilieva\(8-21\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/.../OrgPsy2016_3(1)Vasilieva(8-21).pdf)
5. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. М.: ФЛИНТА, 2013. 136 с. URL: <http://e.lanbook.com/book/44120>
6. Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н., Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета // Университетское управление: практика и анализ // 2016. №3 (103). С.104-117. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26465386>
7. [Дафт Р. Менеджмент.: учеб. для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования". СПб.: Питер, 2010. 800 с. ФБУ – 3 экз.](#)
8. Дементий Л.И. Классические и современные методы диагностики самосознания личности: учебно-методическое пособие. Омск: ОмГУ, 2010. 76с. URL: <http://e.lanbook.com/book/75430>
9. [Деминг В. Е. Выход из кризиса. Тверь: Альба, 1994. 497 с. ФБ ННГУ – 2 экз.](#)
10. Десслер Г. Управление персоналом. М.: Бином, 1997. [2004. 799 с. ФБ ННГУ – 6 экз.](#)
11. Джуэлл. Л. Индустриально-организационная психология. С-Пб: «Питер», 2001. ФБ ННГУ – 6 экз.
12. [Доценко Е. Л. Психология манипуляции: Феномены, механизм и защита. М.: ЧеРо, 1997. 344 с. ФБ ННГУ – 5 экз.](#)
13. Дресвянников В.А. Концепция интеллектуального менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 100-105. URL: <https://old.mgpu.ru/materials/7/7541.pdf>
14. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций. М.Логос, 2012. Глава 2. Организационно-психологическое консультирование как профессиональная деятельность. Разделы 2.3.1. Менеджмент тотального качества, 2.3.2. Управление на основе сбалансированной системы показателей, 2.3.4. URL: <http://znanium.com/catalog/product/468691>
15. Захарова Л.Н. Клиент-ориентированность как вектор развития современного бизнеса: проблема ценностей и методологии // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия /под общ.ред. проф. З.М.Саралиевой. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. Т.2. С.680-683
16. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30723253>
17. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Монография. Нижний Новгород: ННГУ, 2017. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_34962484_58678719.pdf
18. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Многоликость возраста: актуальные проблемы исследования // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием; Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, г. Рязань, 21-22 ноября 2018 г. / Отв. ред.: Р.Е. Маркин, А.В. Проноза. М.: Издательство Ипполитова, 2018. С.180-186. <https://elibrary.ru/item.asp?id=36941325>
19. Захарова Л.Н., Саралиева З.М. Поддерживающий тип поведения как ключевая компетенция менеджеров и педагогов программ развития цифровых компетенций женского персонала // Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030)». Материалы Всероссийской конф. с междунар.

участием 20-21 апреля 2018, ИвГУ, г.Иваново: ИвГУ. 2018. – 174 с. С.24-28. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35219017>

20. Захарова Л.Н., Саралиева З.М., Леонова И.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019, № 30. С.36-52. URL: http://systempsychology.ru/journal/2019_30/571-titulnyy-list-30.html

21. Зогнер А. Технологический прогресс, трансформация рынков труда и спрос на компетенции // Форсайт. 2019. Т. 13. № 2. С. 6–8. URL: <https://foresight-journal.hse.ru/data/2019/06/24/1490429598/%D0%A4%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%202-2019.pdf>

22. Егоршин А. П. - Организация труда персонала: учебник для вузов. - Н. Новгород: НИМБ, 2008. 320 с. ФБУ – 2 экз.

23. Ермакова О.М., Моница Г.Б. Психология переговорного процесса: Электронное учебное пособие. СПб.: ИЭО СПбУТУиЭ, 2009. 182 с. URL: <http://e.lanbook.com/book/63837>

24. Иванов М.А. Клиент-центрированный подход в работе с ценностями при управленческом консультировании // Организационная психология. ВШЭ. 2016. Т. 6. № 3. С. 67–90. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-3/192871327.html>

25. Казанцев Р.В. Расчет коэффициента трудового участия // Справочник экономиста. 2015. № 9. С.70-74. URL: https://www.profiz.ru/se/9_2015/

26. Кайдзен // Менеджмент качества. URL: http://www.kpms.ru/General_info/Kaizen.htm

27. Капелли Т., Тэвис А. Кадровики идут в Agile // HARVARD BUSINESS REVIEW Russia. 03 апреля 2018. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/a26311>

28. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. Октябрь, С.140-158. URL: https://www.researchgate.net/publication/320923272_Industria_40_porazenie_raboty_ili_pobeda_tvorcheskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work
URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/a26311>

29. Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе. Женщина в российском обществе. 2017. №1. С. 29–40. URL: <https://womaninrussiansociety.ru/article/klimenko-l-v-posukhova-o-yu-gendernye-aspekty-prekariatizacii-truda-v-rossijskom-obshhestve-str-29-40/>

30. Кожемякин В.А. Экономическая эффективность и организационная культура предприятия // Управленческое консультирование. 2016. Т.92. №8. С.133-139. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=27157130>

31. Крайг Г. Психология развития. СПб:Питер, 2000. С.826-921.

32. Криони А.Е. Сыскной аудит. Методология проведения частного расследования с целью выявления ненадежных деловых партнеров // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. №5. С.112-117. URL: <https://old.mgpu.ru/materials/7/7541.pdf>

33. Кротенко Т. Ю., Жернакова М. Б. Компетенции менеджера эпохи цифровой революции // Вестник университета (Государственный университет управления). 2019. №5. С. 23–26. URL: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/1453/788>

34. Кудрявцева Е.И. Когнитивная экономика и когнитивный менеджмент: новая концепция управления человеческими ресурсами // Управленческое консультирование. 2014. № 4 . С. 62-69. URL: <http://www.ago-consult.ru/publications.htm/368>

35. Мусина В.П. Изучение профессиональной активности личности. СПб. 2012. 168 с. URL: <http://e.lanbook.com/book/90202>

36. Маслов Е.В. Управление персоналом: технология и идеология // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 73–90. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2015-5-1/146308802.html>
37. Одегов Ю.Г. Долженкова Ю. В., Малинин С. В. Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт. 2016. 389 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). URL: <https://biblio-online.ru/book/5D3173E4-FD58-4CE3-8C5C-6C4A87CE0D07>
38. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: (Опыт лучших компаний) : пер. с англ. М.: Прогресс, 1986. 418. ФБ ННГУ – 3 экз.
39. Полтерович В.М. Современное состояние теории экономических реформ // Экономическая наука современной России, 2008. т.40. № 1. С. 1-34. URL: http://spatial-economics.com/images/spatial-economics/2_2008/polterovich2008.pdf
40. Попов Н.И., Третьяк О.А. Экономические факторы низкой клиентоориентированности компаний в странах БРИКС // [Российский журнал менеджмента](#). 2014. Т. 12. № 1. С. 109-138. URL: <https://publications.hse.ru/articles/?mg=60391306>
41. Прянишников Н. Клиентоориентированность: что это значит? Videоблог Президента Microsoft Россия. 2014. URL: <http://www.microsoft.com/ru-ru/cpe/customer-centricity.aspx>
42. Психология бизнеса : учебник для магистров / под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. М.: Издательство Юрайт, 2016. 509 с. (Магистр). URL: <https://biblio-online.ru/book/7EED72AE-7EDB-4198-8F36-A89850D53A49>
43. Саванович С.В. Проблема повышения инновационной активности российских предприятий. URL: <http://www.mai.ru/events/sfiro/articles/sec7/savanovich.doc>
44. Соломанидина Т. О., Соломанидин В.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2017. 323 с. (Бакалавр. Академический курс). URL: <https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>
45. Темницкий А.Л.. Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. 2014. С.47–58. URL: <http://socis.isras.ru/article.html?id=5715>
46. Темницкий А.Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 2. С. 51-69. URL: http://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=3122
47. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. - Управление человеческими ресурсами: Модуль 4 : учеб.-практ. пособие. -М.: Дело, 2004. 128 с. ФБ ННГУ – 2 экз..
48. Травин В. В., Дятлов В. А - Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1997. 336 с. ФБ ННГУ – 3 экз.
49. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 г. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>
50. Фоссен Ф., Зоргнер А. Будущее труда: деструктивные и трансформационные эффекты цифровизации // Форсайт. 2019. Т. 13. № 2. С. 10–18. URL: <https://foresight-journal.hse.ru/2019-13-2/289421283.html>
51. Чалдини Р. Психология влияния. - СПб.: Питер, 1999, 2003, 2005 - 288 с. ФБ ННГУ – 7 экз.
52. Шоул Дж. Первокласное обслуживание как конкурентное преимущество. М.: «Альпина Паблишер», 2013. 450 с.

В. 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.uptp.ru/
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. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами	https://www.hr-director.ru/
17	Европейская	Ресурсы Европейской	www.eawop.org/

	ассоциация психологии труда и организационной психологии (<u>European Association of Work and Organizational Psychology</u> - EAWOP)	ассоциация психологии труда и организационной психологии	
--	--	--	--

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Автор: Л.Н.Захарова, д.психол.н., профессор

Руководитель программы: М.В.Прохорова, к.психол.н., доц.

Заведующий кафедрой: Л.Н.Захарова, д.психол.н., профессор

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 25.02.2021, протокол № 6