

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

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Направленность образовательной программы
УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2021 год

1. Место и цели дисциплины «Управление социальным развитием персонала» в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к дисциплинам вариативной части «Блока 1. Дисциплины (модули). Вариативная часть. Дисциплины по выбору» учебного плана основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» является дисциплиной по выбору и изучается на 3 курсе бакалавриата в 5 семестре.

При этом изучение СП опирается на знания и умения студентов, приобретаемые ими в результате освоения предшествующих учебных дисциплин: «Экономическая теория», «Основы теории управления», «Теория организации», «Общий менеджмент», «Основы управления персоналом», «Организационное поведение», «Психология управления», «Оценка персонала».

Цель освоения дисциплины: содержание дисциплины направлено на формирование представлений о комплексном характере управления социальным развитием персонала.

Задачи дисциплины:

- изучить процессуальные аспекты управления социальным развитием персонала;
- приобрести практические навыки применения современных социальных технологий в области управления персоналом;
- расширить представления студентов о месте и роли менеджера в развитии человеческих ресурсов организации;
- освоить понятийный аппарат учебной дисциплины.

Прохождение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» направлено на формирование компетенций ОПК-7; ПК-4; ПК-29.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций
ОПК-7: готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: основы конструктивного взаимодействия сотрудников организации. Уметь: применять стратегии взаимодействия в профессиональной деятельности для успешной работы на общий результат, контроля и оценки эффективности деятельности других. Владеть: технологиями координации взаимодействия между людьми.

<p>ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.</p>	<p>Знать: закономерности социального поведения и совместной деятельности людей, обусловленные их принадлежностью к группе, а также психологические характеристики самих групп. Уметь: использовать полученные знания для анализа группы, в том числе для понимания социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Владеть: навыками самостоятельной работы с научной и учебной литературой.</p>
<p>ПК-29: владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Знать: теоретические основы современных технологий социальной работы с персоналом. Уметь: использовать полученные знания в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы организации. Владеть: владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.</p>

3. Структура и содержание дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачёт в 5 семестре.

Объём (общая трудоемкость) дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа.

Распределение часов следующее:

для очной формы обучения:

17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем: 16 часов занятия семинарского типа (в том числе мероприятия текущего контроля успеваемости), а также 1 час - мероприятия промежуточной аттестации. 55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

для заочной формы обучения:

9 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем: 8 часов занятия семинарского типа (в том числе мероприятия текущего контроля успеваемости), а также 1 час - мероприятия промежуточной аттестации. 59 часов составляет самостоятельная работа обучающегося. 4 часа составляет подготовка к промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется на практических занятиях семинарского типа.

Структура дисциплины для бакалавров очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины,	Всего часов	Контактная работа			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Концептуальные основы управления персоналом. Кадровый менеджмент как профессия.	8		2	2	6
Тема 2. Методы формирования кадрового состава.	10		2	2	8
Тема 3. Эффективное интервью найма и увольнения.	8		2	2	6
Тема 4. Формирование коллективного субъекта деятельности и команд.	9		2	2	7
Тема 5. Адаптация новых сотрудников.	8		2	2	6
Тема 6. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва.	10		2	2	8
Тема 7. Самодиагностика направленности личности в общении (тест НЛО).	8		2	2	6
Тема 8. Развитие персонала и психологическое сопровождение при реализации профессиональной карьеры.	10		2	2	8

Структура дисциплины для бакалавров заочной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины,	Всего часов	Контактная работа			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Концептуальные основы управления персоналом. Кадровый менеджмент как профессия.	7		1	1	6
Тема 2. Методы формирования кадрового состава.	9		1	1	8
Тема 3. Эффективное интервью найма и увольнения.	9		1	1	8
Тема 4. Формирование коллективного субъекта деятельности и команд.	8		1	1	7
Тема 5. Адаптация новых сотрудников.	9		1	1	8
Тема 6. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва.	9		1	1	8
Тема 7. Самодиагностика направленности личности в общении (тест НЛО).	7		1	1	6
Тема 8. Развитие персонала и психологическое сопровождение при реализации профессиональной карьеры.	9		1	1	8

4. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «**Управление социальным развитием персонала**» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: изложение преподавателем материала в форме беседы, рассказ студента по актуальной теме на практическом занятии, выполнение практических заданий.

Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы анализа и обсуждения различных точек зрения по проблемным вопросам, метод групповых дискуссий, аспектный анализ студентом специальной литературы по теме.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

5.1. Темы творческого задания Темы эссе

1. Междисциплинарный подход к управлению социальным развитием персонала организации.
2. Социально-психологические аспекты жизнедеятельности сложившейся малой группы/организации.
3. Современные проблемы профессионального отбора.
4. Эффективное интервью: процессуальные особенности интервью увольнения.
5. Текучесть кадров: психологический аспект.
6. Этические аспекты социально-психологических технологий развития организации.
7. Менеджмент и управление персоналом: где грань?
8. Объясните и раскройте понятие «деятельность по управлению персоналом».
9. Искусство управления персоналом.
10. Творчество в работе HR-менеджера.
11. Лидерство и управление: феномены и концепции.
12. Наставник: кто он?

5.2 Темы. Для самостоятельного изучения, студентами, обучающимися по заочной форме обучения

Пример задания для самостоятельной работы

- 1) Прочитайте статью С.И. Симоненко и обоснуйте значимость и актуальность рассматриваемой в ней проблемы.
- 2) Сформулируйте конкретные рекомендации по использованию / применению результатов экспериментального исследования в практической деятельности менеджера по УП.

С.И.Симоненко. «Поведение человека в процессе отборочного интервью, как фактор вызывающий доверие». Вопросы психологии. 1999. № 6. С. 77 – 89.

Методические рекомендации для подготовки к ТКУ

Для определения уровня освоения обучающимся программы учебной дисциплины и с целью повышения качества обучения осуществляется проведение текущего контроля успеваемости.

Виды (тематическая направленность) текущего контроля успеваемости определяются содержанием разделов учебной дисциплины и осуществляется в рамках,

предусмотренных учебным планом количеством часов. Конкретные примеры и задания представлены в ФОС.

Методические рекомендации для подготовки к ПА

Содержание промежуточной аттестации определяется утверждённой программой учебной дисциплины. Условием успешного прохождения ПА является посещение практических занятий, своевременное выполнение всего объема самостоятельной работы, в том числе домашних заданий. Примерные вопросы ПА представлены в ФОС.

Методические рекомендации для выполнения СР

Самостоятельная работа студентов включает в себя работу с литературой, подготовку рефератов по выбранной теме. Для успешного освоения учебного материала и подготовки к семинарским занятиям:

1. Прочтите конспект занятия и убедитесь, что Вам понятны и у Вас правильно записаны все термины и фамилии, прозвучавшие во время практического занятия. В случае необходимости обратитесь к словарям, внесите исправления (в том числе поставьте ударение) в свой конспект.

2. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебной программы. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебника. Прочитайте рекомендуемую по теме основную литературу.

3. Продумайте ответы на вопросы, предназначенные для обсуждения. Выполните полученные задания самостоятельной работы.

Если Вас заинтересовала какая-либо проблема или Вы хотите более глубоко рассмотреть некоторые вопросы, обратитесь к дополнительной литературе учебной дисциплины.

- ✓ проработайте вначале ту литературу, которая рекомендована к семинару преподавателем;
- ✓ записи, которые Вы делаете, читая литературу, способствуют превращению чтения в активный процесс. Они мобилизуют зрительную и моторную память;
- ✓ использование объёмных (многостраничных) распечаток из Интернет-источников – одна из типичных ошибок при подготовке к семинару. Следует обязательно проработать их заранее, подчеркнув ключевые фразы или фрагменты, на которые Вы будете опираться в своём выступлении;
- ✓ в своих материалах, подготовленных к семинару, делайте ссылки на источники, которыми пользуетесь. Это позволит не только блеснуть Вам эрудицией, но и, в случае необходимости, уточнить или перепроверить данные, самостоятельно сравнить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

ОПК-7:

готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Индикаторы	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ					
	плохо	неудовлетво	удовлетвори	хорошо	очень хорошо	отлично

компетенции		рительно	тельно				превосходно
<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 незначительных 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 незначительными 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. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-4

знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	отказа обучающегося от ответа			ошибок	ых ошибок		
<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 незначительными 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. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-29: владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 незначительных 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	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Продemonстрированы основные умения. Решены	Продemonстрированы все основные умения. Решены все	Продemonстрированы все основные умения. Решены все	Продemonстрированы все основные умения, решены все	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные

	наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	основные умения. Имели место грубые ошибки.	типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6.2.Описание шкал оценивания

Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

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

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,

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

- написание эссе
- активное обсуждение по проблемным вопросам на семинарских занятиях

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Примерный вариант теста

Текущий контроль успеваемости по дисциплине

«Управление социальным развитием персонала».

- 1) Аналогом термина «рекруитмент» в русском языке является:
 - a) подбор персонала
 - b) отбор персонала
 - c) найм персонала;
 - d) все ответы верны.
- 2) Основные теоретические подходы к изучению лидерства:
 - a) «теория черт»;
 - b) теория темперамента;
 - c) ситуативная теория;
 - d) теория мотивации.
- 3) Адаптация – это
 - a) процесс активного приспособления человека к новой среде;
 - b) процесс встраивания человека в новые для него обстоятельства;
 - c) процесс понимания своей работы в новых условиях деятельности;
 - d) все ответы верны.
4. Человеческие ресурсы (в психологии управления) – это
 - a) физические и психические усилия,
 - b) знания, навыки, умения,
 - c) интеллектуальное развитие и нравственный потенциал;
 - d) все ответы верны.
5. Методы кадрового менеджмента:
 - a) формирование кадрового состава;
 - b) поддержание работоспособности персонала;
 - c) развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации;
 - d) все ответы неверны.

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Оксина К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2014. - 64 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>
2. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=398723>

Дополнительная литература

1. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363721>
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2017. – 376 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
3. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/398723#none>

в) Интернет-ресурсы

1. Вестник ННГУ им.Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки»
<http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
2. Институт практической психологии «Иматон»
<http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук
<http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии»
<http://ht.ru/cms/>
5. Психология. Журнал высшей школы экономики
<https://psy-journal.hse.ru/>
6. Портал «Академическая психология – практике»
<http://portal-psychology.ru>
7. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова
<http://psy.msu.ru>

8. Методики изучения внутригрупповых отношений

<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>

9. Методики изучения компетентности в общении

<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>

10. Статьи по управлению персоналом.

http://bigc.ru/publications/other/org_culture/

11. “Управление персоналом” журнал

<http://www.top-personal.ru/>

12. Сайт Толочка В.А.

<http://xn--e1akblbv2b.xn--p1ai/tl06.html>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Материально-техническое обеспечение

В процессе преподавания дисциплины требуется учебная аудитория для проведения занятий, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.2. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор (ы): доцент Колосова В.В.

Рецензент (ы) доцент Орлов А.В.

Заведующий кафедрой проф. Захарова Л.Н. _____

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.