

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  
37.04.01 - Психология

---

Направленность образовательной программы  
Организационная психология

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.01 Современные концепции и методы управления персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1.1: Способен 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. ИПК-1.1.2: Умеет осуществлять теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии. ИПК-1.1.3: Владеет принципами теоретического анализа актуальных проблем психологии.	ИПК-1.1.1: Знает 1.Вызовы современного состояния экономики к управлению предприятиями и их персоналом; 2. Основные современные концепции управления персоналом;  ИПК-1.1.2: Умеет 1.Анализировать взаимосвязь технологий управления организацией в целом и характеристиками ее персонала; 2. Анализировать связь теорий и методов управления персоналом; 3. Анализировать психологические последствия применения конкретных методов  ИПК-1.1.3: Владеет 1.Навыками анализа актуальных проблем компании и применения метода групп качества; 2. Навыками анализа психологических издержек внедрения инноваций; 3. Психологических проблем внедрения технологии	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

		тотального качества		
ПК-9.1: Способен выполнять психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами, направленную на повышение качества и эффективности профессиональной деятельности, улучшение психологических условий труда	<p>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.</p> <p>ИПК-9.1.2: Умеет проводить психологическую работу с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.</p> <p>ИПК-9.1.3: Владеет методами и средствами психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.</p>	<p>ИПК-9.1.1: Знает</p> <p>1.Современные методы управления персоналом;</p> <p>2. Показатели психологического благополучия персонала;</p> <p>3. Основные положения концепции и показатели социально-психологического возраста персоне</p> <p>ИПК-9.1.2: Умеет</p> <p>1.Соотносить характеристики персонала, вектор развития предприятия, имеющиеся организационные условия для обоснованного выбора технологий и методов управления персоналом<sup>4</sup></p> <p>2. Умеет осуществлять психологическую диагностику психологического благополучия персонала;</p> <p>3. Умения диагностики социально-психологического возраста персонала</p> <p>ИПК-9.1.3: Владеет</p> <p>1.Навыками разрабатывать стратегию управления персоналом в условиях внедрения инноваций;</p> <p>2.Навыками разрабатывать стратегию управления персоналом в условиях внедрения менеджмента тотального качества (TQM);</p> <p>3. Навыками разрабатывать стратегию управления персоналом в целях повышения его психологического благополучия с учетом возрастных и гендерных особенностей</p>	Тест Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>22</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			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0
Тема 1 Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы	6	4	2	6	
Тема 2 Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC) и Менеджмент тотального качества (TQM)	6	4	2	6	
Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация и группы качества	12	4	2	6	6
Тема 4. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции	6	4	2	6	
Тема 5. Субъективное благополучие персонала в условиях изменения концепции управления бизнесом	12	4	2	6	6
Тема 6. Социально-психологический и социальный возраст персонала. Социально-психологическое старение персонала как управленческая проблема. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации	6	4	2	6	
Тема 7. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу инновационного развития организации.	6	4	2	6	
Тема 8. Организация корпоративного обучения с целью организационной социализации персонала в условиях перехода компании	16	4	2	6	10

Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	32	16	50	22

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы  
Тема 2 Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC) и Менеджмент тотального качества (TQM)  
Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация и группы качества  
Тема 4. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции  
Тема 5. Субъективное благополучие персонала в условиях изменения концепции управления бизнесом  
Тема 6. Социально-психологический и социальный возраст персонала. Социально-психологическое старение персонала как управленческая проблема. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации  
Тема 7. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу инновационного развития организации.  
Тема 8. Организация корпоративного обучения с целью организационной социализации персонала в условиях перехода компании

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

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

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

## **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 - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1:**

##### **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.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-9.1:**

1. Предложите подходы к построению Well-being культуры как метода управления креативным персоналом. Обоснуйте повышение уровня трудовой мотивации.
2. Разработайте стратегию организации работы групп качества на этапе подготовки компании гостиничного бизнеса к переходу на технологию клиент-ориентированности.

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

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.</p> <p>Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p>
не зачтено	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.</p> <p>При решении стандартных задач не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.</p>

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9.1:

Вопрос, Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
Какой тип консультанта является наиболее эффективным при решении задачи внедрения технологии участия в управлении персоналом исполнительского звена	1 Джeнералист
	2 Специалист
	3 Коуч
В досье проекта в качестве обязательного документа не входит	1 Техническое задание
	2 Перечень должностных позиций высшего менеджмента предприятия
	3 Смета работ

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.</p> <p>Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность</p>

Оценка	Критерии оценивания
	компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение

## 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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов



						объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

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

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1

вопросы	Код формируемой компетенции
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.	ПК- 1.1.
Какие вызовы стоят перед российской экономикой. Какова роль	ПК-1.1

организационного психолога в их решении	
---	--

### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9.1

Какова роль психологического благополучия персонала при переходе компании в инновационный формат развития? В чем состоит роль организационного психолога в решении возникающих проблем?	ПК- 9.1
В чем смысл введения понятий социально-психологического и социального возраста персонала? Какие проблемы в управлении персоналом можно решать, используя эти понятия?	ПК- 9.1

### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
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»
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»

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

Основная литература:

1. Захарова Л. Н. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие. направление подготовки 38.04.03 управление персоналом квалификация (степень) «магистр» профиль подготовки: "управление персоналом и развитие человеческих ресурсов организации" / Захарова Л. Н., Леонова И. С., Махалин А. И. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. - 48 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=709563&idb=0>.
2. Захарова Людмила Николаевна. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, И. С. Леонова, А. И. Махалин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 48 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795331&idb=0>.
3. Письменная А. Б. Методы исследования систем управления : учебное пособие для студентов направлений «управление персоналом» и «менеджмент» / Письменная А. Б., Власюк Г. В. - Москва : РУТ (МИИТ), 2020. - 72 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РУТ (МИИТ) - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757178&idb=0>.
4. Базаров Тахир Юсупович. Управление персоналом : Учебник для вузов; Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 560 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-00290-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593481&idb=0>.
5. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-6202-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847858&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

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

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

#### Программное обеспечение:

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

#### Г) Интернет-ресурсы:

№	Владелец сайта	Ресурс	Интернет-адрес
1	Институт экономики РАН	Вестник института экономики РАН	<a href="https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/vestnik-instituta-ekonomiki-ran.html">https://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-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	<a href="http://imaton.ru/">http://imaton.ru/</a>
15	Кудрявцева Е.И.	AGO Консалт. Консалтинговое бюро Елены Кудрявцевой, член Ленинградской областной торгово-промышленной палаты	<a href="http://www.ago-consult.ru/">http://www.ago-consult.ru/</a>
16	МЦФЭР (Международный центр финансово-экономического развития)	Директор по персоналу. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами	<a href="https://www.hr-director.ru/">https://www.hr-director.ru/</a>
17	Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии	(European	

## **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 37.04.01 - Психология.

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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