

Прил. 2-РПД-3++

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 №4 от*

14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины Б1.О.02

**СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И МЕТОДЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 – Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Магистерская программа Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
Очная

Нижегород
2023

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О.02 «Современные концепции и методы управления персоналом» относится к обязательной части основной образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» 38.04.03, направление подготовки Управление персоналом

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	
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ИОПК-1.1. Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.	Знает 1. Вызовы современного состояния экономики к управлению предприятиями и их персоналом; 2. Основные современные концепции управления персоналом;	Вопросы к экзамену,
	ИОПК-1.2. Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.	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	Анализ кейсов
	ИОПК-1.3. Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации	Владеет 1. Навыками анализа актуальных проблем компании и применения метода групп качества; 2. Навыками анализа психологических издержек внедрения инноваций; 3. Психологических проблем внедрения технологии тотального качества	Разработка я проекта подготовки и внедрения групп качества

ОПК-6. Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала.	ИОПК-6.1. Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала.	Знает 1.Современные методы управления персоналом; 2. Показатели психологического благополучия персонала; 3. Основные положения концепции и показатели социально-психологического возраста персона	Вопросы к экзамену
	ИОПК-6.2. Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований	Умеет 1.Соотносить характеристики персонала, вектор развития предприятия, миссию, корпоративные цели и задачи. имеющиеся организационные условия для обоснованного выбора технологий и методов управления персоналом; 2. Умеет осуществлять диагностику субъективного благополучия персонала в конкретных организационных условиях; 3. Умения диагностики социально-психологического возраста персонала	Анализ статистических данных и кейсов
	ИПК-9.1.3. Владеет опытом психологической работы с персоналом организаций, социальными группами и (или) командами.	Владеет 1.Навыками разрабатывать стратегию управления персоналом в условиях внедрения инноваций; 2.Навыками разрабатывать стратегию управления персоналом в условиях внедрения менеджмента тотального качества (TQM); 3. Навыками разрабатывать стратегию управления персоналом в целях повышения его субъективного благополучия с учетом возрастных и гендерных особенностей	Разработка проекта диагностики и внедрения проекта повышения суцбъективного персонала как основы перехода компании в инновационный формат развития с учетом социально-психологического возраста, возрастных и гендерных особенностей

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Трудоемкость дисциплины

Показатели трудоемкости	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	1144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	64
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32

- контрольные работы	66
- самостоятельная работа	42
Промежуточная аттестация	Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

4.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		из них			
Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего			
Тема 1. Основные концепции управления персоналом: история, современное состояние, новые вызовы	18	4	4	8	10
Тема 2. Управление бизнесом и управление персоналом: сбалансированная система показателей (BSC) и Менеджмент тотального качества (TQM)	8	4	4	8	
Тема 3. Управление бизнесом и управление персоналом: клиент-ориентированная организация и группы качества	18	4	4	8	10
Тема 4. Прямые и косвенные методы управления персоналом. Ключевые ценности и компетенции	8	4	4	8	
Тема 5. Субъективное благополучие персонала в условиях изменения концепции управления бизнесом	18	4	4	8	10
Тема 6. Социально-психологический и социальный возраст персонала. Социально-психологическое старение персонала как управленческая проблема. Индивидуальные и групповые инструменты управления разновозрастным персоналом современной организации	8	4	4	8	
Тема 7. Современные управленческие технологии: создание технологий управления персоналом под задачу инновационного развития организации.	20	4	4	8	12
Тема 8. Организация корпоративного обучения с целью организационной социализации персонала в условиях перехода компании в инновационный формат развития	8	4	4	8	

Итого	106	32	32	64	42
-------	-----	----	----	----	----

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, выполнение проекта, решение прикладной задачи кейсов по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 32 часа по очной форме обучения.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: психологического обеспечения профессиональной деятельности, обучения и развития персонала, психологической диагностики и оценки персонала;

- компетенций ОПК-1 и ОПК-6.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

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

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=0> 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?Action=FindDocs&ids=783175&idb=0>; <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794222&idb=0>

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 Современные концепции и методы управления персоналом, включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно

компетенции (индикатор достижения компетенций)	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.
<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 и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие 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 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 Контрольные вопросы

<i>вопросы</i>	<i>Код формируемой компетенции</i>
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 HR-менеджера по их уменьшению или снятию.	ОПК- 1
Какие вызовы стоят перед российской экономикой. Какова роль HR-менеджера в их решении	ОПК-1
Какова роль субъективного благополучия персонала при переходе компании в инновационный формат развития? В чем состоит роль HR-менеджера в решении возникающих проблем?	ОПК- 6
В чем смысл введения понятий социально-психологического и социального возраста персонала? Какие проблемы в управлении персоналом можно решать используя эти понятия?	ОПК- 6

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ОПК-1

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
	3 Человеческой симпатии

Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ОПК-6

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

5.2.3. Типовое задание для оценки сформированности компетенции ОПК-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 подержанную 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.

Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ОПК-6

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

5.2.4. Темы курсовых работ, эссе, рефератов (курсовая работа не предусмотрена Учебным планом)

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

А) основная литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум. М.: Юрайт, 2023. 381 с.
URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>
2. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник. М.: Юрайт, 2023. 424 с
URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847858&idb=0>

3. Захарова Л.Н. Психология управления. Учебник для вузов. СПб.:Лань, 2023,. 396 с.

4. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социально-психологический возраст персонала российских компаний: монография. М.: ИНФРА-М, 2021. 292 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47559841>

5. Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие. М.: Юрайт, 2023. 195 с.

URL.: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840764&idb=0>

6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт. 2022. 424 с. Глава 7. Обучение и подготовка персонала. URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-510685>

7. Сорокоумова Е.А. Возрастная психология. Учебное пособие для вузов. М.: Юрайт. 2023. 227 с. Раздел 3. URL: <https://urait.ru/book/voznrastnaya-psiholgiya-514497>

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. 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. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник. М.: Юрайт, 2023. 202 с. -

URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842748&idb=0>

5. Внутских А.Ю., Комаров С.В. «Русская модель управления» и проблема производительности труда: философский анализ. // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2019. № 4. С. 473–482. URL: <https://press.psu.ru/index.php/philsoc/article/view/6976>

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. 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>

9. 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>

10. 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/ URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30723253>

11. 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
12. 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>
13. 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>
14. 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
15. 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>
16. Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., 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>
17. 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>
18. Казанцев Р.В. Расчет коэффициента трудового участия // Справочник экономиста. 2015. № 9. С.70-74. URL: https://www.profiz.ru/se/9_2015/
19. Кайдзен // Менеджмент качества. URL: http://www.kpms.ru/General_info/Kaizen.htm
20. Капелли Т., Тэвис А. Кадровики идут в Agile // HARVARD BUSINESS REVIEW Russia. 03 апреля 2018. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/a26311>
21. Карпов А.А. Современные подходы к исследованию моббинга в организационной психологии, психологии менеджмента и в субъектно-информационных видах деятельности // Ярославский психологический вестник. 2023. Т. 55. № 1. С. 50–57. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=53749548>
22. 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_tvorceskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work
URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/a26311>
23. 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-posuxova-o-yu-gendernye-aspekty-prekariatizacii-truda-v-rossijskom-obshhestve-str-29-40/>

24. 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>
25. Крайг Г. Психология развития. СПб:Питер, 2000. С.826-921.
26. 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/>
27. Лопшова О.А. и др. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум. М.: Юрайт, 2023. -406 с. URL: <http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845366&idb=0>
28. 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>
29. 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>
30. 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>
31. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В., Гуриева С.Д. Противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 2. С. 8–24. URL:<https://publications.hse.ru/articles/485233621>
32. Саванович С.В. Проблема повышения инновационной активности российских предприятий. URL: <http://www.mai.ru/events/sfiro/articles/sec7/savanovich.doc>
33. 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>
34. 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>
35. 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
36. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 г. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>
37. 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>
38. Чалдини Р. Психология влияния. - СПб.: Питер, 1999, 2003, 2005 - 288 с. ФБ ННГУ – 7 экз.

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 ассоциация психологии труда и организационной	Ресурсы Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии	www.eawop.org/

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

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и 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 ФГОС ВО /ОС ННГУ _____.

Автор д.психол.н.,проф. Л.Н.Захарова _____
Заведующий кафедрой д.психол.н.,проф. Л.Н.Захарова