

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Психология и социология управления персоналом

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2022

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-1
Профессиональные		ПК-5

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ПК-5	Способен осуществлять анализ целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала, реализовывать на практике современные методы проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	ПК-5.1 осуществляет анализ целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации ПК-5.2 разрабатывает и применяет технологии текущей деловой оценки персонала ПК-5.4 владеет навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ОПК-1		
ОПК-1	содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	навыками применения знаний (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач –
Код компетенции	ПК-5		
ПК-5	цели, задачи и виды аттестации, другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы психологии и социологии управления персоналом, основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: Социология, Психология, Управление персоналом, Методы принятия управленческих решений.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать универсальные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Формы обучения</i>
		<i>Очная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	18
	Занятия семинарского типа	36
	Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен /	18
Самостоятельная работа (СРС)		36

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Введение в психологию и социологию управления	2			4			4
2.	Политика управления персоналом	2			4			4
3.	Проблема подбора персонала в организации	2			4			4

4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	2			4			4
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	2			4			4
6.	Социально-психологический климат в организации	2			4			4
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-обучение персонала организации	2			4			4
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-кадровый аудит и принципы оценки деятельности персонала	2			4			4
9.	Проблема повышения мотивации персонала организации	2			4			4
Итого		18			36			36
Промежуточная аттестация			18					

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Введение в психологию и социологию управления	Предметная область социологии и психологии управления. Задачи психологии и социологии

		<p>управления. История становления психологии и социологии управления.</p> <p>Основные направления научных исследований в рамках психологии и социологии управления. Методы изучения объектов и субъектов управления. Место психологии и социологии управления в системе наук. Сущность и виды социально-психологических методов управления.</p>
2.	Политика управления персоналом	<p>Задачи кадрового управления, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Политика «купи кадры» и «подготовь сам». Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Методы реализации кадровой политики. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Психология принятия решений.</p>
3.	Проблема подбора персонала в организации	<p>Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Стратегия и психологические аспекты отбора персонала. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала.</p>
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	<p>Способности к управленческой деятельности. Менеджерские характеристики. Общеорганизационные способности. Общие и специальные способности в управленческой деятельности</p> <p>Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стиль мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими.</p> <p>Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении эффективности работы организации. Психологические основы организации труда.</p>
5.	Социально-психологические основы	<p>Понятие и структура конфликта. Способы разрешения конфликтов. Правила бесконфликтного</p>

	разрешения конфликтов	общения. Социально- психологические технологии управления конфликтами. Переговоры как способ устранения конфликтов. Псих технологии манипулирования в условиях конфликтности
6.	Социально-психологический климат в организации	Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические.
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- обучение персонала организации	Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры. Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- кадровый аудит и принципы оценки деятельности персонала	Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики оценки результативности труда. Проблемы аттестации персонала
9.	Проблема повышения мотивации персонала в организации	Природа мотивации. Основные теории мотивации: содержательные, процессуальные и их оценка. Трудовая мотивация и ее особенности. Психологическое исследование причин снижения мотивации персонала. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Введение в психологию и социологию управления	Предмет и задачи психологии и социологии управления персоналом. Основные подходы к изучению управленческой деятельности. Система основных управленческих функций. Функция целеполагания: сущность, типология целей организации, требования к реализации функции целеполагания. Функции прогнозирования и планирования: сущность, виды и

		<p>типы прогнозирования и планирования.</p> <p>Функция организации: сущность, процессы делегирования полномочий. Функция принятия решений; сущность, этапы принятия решений.</p>
2.	Политика управления персоналом	<p>Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Социологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Психология принятия решений. Психологическое сопровождение различных управленческих решений.</p>
3.	Проблема подбора персонала в организации	<p>Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Стратегия и психологические аспекты отбора персонала. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала.</p>
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	<p>Понятия лидерства и руководства.</p> <p>Типологии стилей руководства К. Левина, Дж. Оуэнса.</p> <p>Причины, обуславливающие потребность организации в лидерстве. Заменители лидерства.</p> <p>Лидерство, ориентированное на группу.</p> <p>Личностные характеристики эффективного менеджера.</p> <p>Общеорганизационные способности руководителя.</p>
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	<p>Конфликты в организации, их причины. Основные понятия теории управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами».</p> <p>Достижение согласия как основа преодоления конфликта.</p> <p>Силовые и переговорные способы разрешения конфликтов.</p> <p>Роль руководителя в управлении конфликтами: позиции посредника и арбитра. Преимущества и недостатки арбитража и посредничества. Необходимость арбитража.</p> <p>Требования к посреднику. Навыки управления конфликтами: коммуникативные и навыки принятия решений. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами.</p>
6.	Социально-психологический климат в организации	<p>Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношению к другу другу).</p> <p>Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические.</p> <p>Руководство как фактор психологического климата.</p> <p>Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации.</p>

		Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- обучение персонала организации	Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в обучении персонала организации. Специфика обучения взрослых. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры. Продвижение персонала. Ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва. Проблема профилактики профессиональных деформаций персонала.
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- кадровый аудит и принципы оценки деятельности персонала	Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры – психологический аспект. Методики оценки результативности труда. Психологические проблемы аттестации персонала.
9.	Проблема повышения мотивации персонала в организации	Мотивация исполнительской деятельности. Потребности как основа мотивации труда. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория мотивационной гигиены Херцберга, теории приобретенных потребностей Макклелланда. Трудовая деятельность как фактор мотивации. Процессуальные теории мотивации: теория Врума, теория социальной справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера и теория «трудовых инвестиций». Понятие внешней и внутренней мотивации. Теория двух мотивационных систем. Методы стимулирования труда – экономические и неэкономические. Разнообразие экономических методов стимулирования труда. Факторы, снижающие их действенность. Методы обогащения работ. Управление по целям. Метод соучастия (партисипативность), перспективы его использования.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Введение в	Предметная область социологии и психологии управления.

	психологию социологию управления	и	<p>Задачи психологии и социологии управления. История становления психологии и социологии управления.</p> <p>Основные направления научных исследований в рамках психологии и социологии управления. Методы изучения объектов и субъектов управления. Место психологии и социологии управления в системе наук. Сущность и виды социально-психологических методов управления.</p> <p>Предмет и задачи психологии и социологии управления персоналом. Основные подходы к изучению управленческой деятельности. Система основных управленческих функций. Функция целеполагания: сущность, типология целей организации, требования к реализации функции целеполагания. Функции прогнозирования и планирования: сущность, виды и типы прогнозирования и планирования.</p> <p>Функция организации: сущность, процессы делегирования полномочий. Функция принятия решений; сущность, этапы принятия решений.</p>
2.	Политика управления персоналом		<p>Задачи кадрового управления, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Политика «купи кадры» и «подготовь сам». Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Методы реализации кадровой политики. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Психология принятия решений.</p> <p>Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Социологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Психология принятия решений. Психологическое сопровождение различных управленческих решений.</p>
3.	Проблема подбора персонала в организации		<p>Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Стратегия и психологические аспекты отбора персонала. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала.</p>
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности		<p>Способности к управленческой деятельности. Менеджерские характеристики. Общеорганизационные способности. Общие и специальные способности в управленческой деятельности</p> <p>Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стиль мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы</p>

		<p>персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими.</p> <p>Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении.</p> <p>эффективности работы организации. Психологические основы организации труда.</p> <p>Понятия лидерства и руководства.</p> <p>Типологии стилей руководства К. Левина, Дж. Оуэнса.</p> <p>Причины, обуславливающие потребность организации в лидерстве. Заменители лидерства.</p> <p>Лидерство, ориентированное на группу.</p> <p>Личностные характеристики эффективного менеджера.</p> <p>Общеорганизационные способности руководителя.</p>
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	<p>Понятие и структура конфликта. Способы разрешения конфликтов. Правила бесконфликтного общения. Социально-психологические технологии управления конфликтами. Переговоры как способ устранения конфликтов. Псих технологии манипулирования в условиях конфликтности.</p> <p>Конфликты в организации, их причины. Основные понятия теории управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами». Достижение согласия как основа преодоления конфликта. Силовые и переговорные способы разрешения конфликтов. Роль руководителя в управлении конфликтами: позиции посредника и арбитра. Преимущества и недостатки арбитража и посредничества. Необходимость арбитража. Требования к посреднику. Навыки управления конфликтами: коммуникативные и навыки принятия решений. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами.</p>
6.	Социально-психологический климат в организации	<p>Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение к другу другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические.</p> <p>Руководство как фактор психологического климата.</p>

		Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- обучение персонала организации	Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры. Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва. Продвижение персонала. Ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва. Проблема профилактики профессиональных деформаций персонала.
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- кадровый аудит и принципы оценки деятельности персонала	Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики оценки результативности труда. Проблемы аттестации персонала
9.	Проблема повышения мотивации персонала в организации	Природа мотивации. Основные теории мотивации: содержательные, процессуальные и их оценка. Трудовая мотивация и ее особенности. Психологическое исследование причин снижения мотивации персонала. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации Мотивация исполнительской деятельности. Потребности как основа мотивации труда. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория мотивационной гигиены Херцберга, теории приобретенных потребностей Макклелланда. Трудовая деятельность как фактор мотивации. Процессуальные теории мотивации: теория Врума, теория социальной справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера и теория «трудовых инвестиций». Понятие внешней и внутренней мотивации. Теория двух мотивационных систем. Методы стимулирования труда – экономические и неэкономические. Разнообразие экономические методов стимулирования труда. Факторы, снижающие их действенность. Методы обогащения работ. Управление по целям. Метод соучастия (партиципативность), перспективы его использования.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Введение в психологию и социологию управления	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
2.	Политика управления персоналом	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
3.	Проблема подбора персонала в организации	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные,

		творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
6.	Социально-психологический климат в организации	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-обучение персонала организации	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-кадровый аудит и принципы оценки деятельности персонала	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу
9.	Проблема повышения мотивации персонала в организации	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы для устного ответа

Тема 1.

1. Предмет и задачи психологии и социологии управления персоналом.

Тема 2.

1. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий.
2. Социологическая составляющая в кадровой политике предприятий.

Тема 3.

1. Поиск персонала.
2. Набор персонала.

Тема 4.

1. Понятия лидерства и руководства.
2. Типологии стилей руководства К. Левина, Дж. Оуэнса.

Тема 5.

1. Конфликты в организации, их причины.
2. Основные понятия теории управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами».

Тема 6.

1. Понятие психологического климата.
2. Структура психологического климата.

Тема 7.

1. Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы.
2. Специфика обучения взрослых.

Тема 8.

1. Оценка труда и рабочего места.
2. Оценка результатов труда персонала.

Тема 9.

1. Мотивация исполнительской деятельности.
2. Потребности как основа мотивации труда.

Типовые проблемно-аналитические задания

Проблемно-аналитическое задание №1

Информационный проект презентация на следующие темы:

1. История становления и развития психологии управления как науки.
2. История становления и развития социологии управления как науки.

Проблемно-аналитическое задание №2

Изучите описание деятельности компании и ситуацию, сложившуюся в организации. Какой тип и вид кадровой политики стоит выбрать? Как лучше сочетать бизнес-стратегию и кадровую стратегию в сложившихся условиях? Предложите, как провести реорганизацию с минимальными негативными последствиями, сохранив при этом ценные кадры.

Модный гляцевый журнал был учрежден и «раскручен» западным инвестором, сторонником и знатоком «высокого стиля» в журналистике. Собственник продал компанию российскому бизнесмену. Нового хозяина в принципе устраивает уровень менеджмента, налаженных связей и системы продвижения компании, однако он считает журнал несколько консервативным по содержанию, а редакцию - слишком разборчивой в приглашении «звездных» лиц, рекламируемых товаров, тем и пр.

Руководитель отдела рекламы и продаж в целом поддерживает собственника в его стремлении расширить аудиторию и тематику журнала, однако предостерегает от радикальной смены курса, которая может привести к утрате команды - главного редактора и его сторонников.

Проблемно-аналитическое задание 3

Определите, какие вопросы из предложенного ниже списка необходимо задавать во время телефонного интервью, а какие будут неуместными, объясните почему.

1. Расскажите мне, пожалуйста, о себе.
2. Почему вы ушли с предыдущего места работы?
3. Есть ли что-то, что не устраивает вас в нынешней работе?
4. Какое у вас образование? Что повлияло на выбор учебного заведения?
5. Пожалуйста, расскажите мне о своем опыте работы? В чем конкретно состоят ваши обязанности?
6. Ради чего вы бы ушли с нынешней работы?
7. По каким критериям вы выбираете новую работу? Что будет самым важным?
8. Вас заинтересовала бы работа в иностранной компании?
9. Каков минимальный уровень зарплаты, начиная с которого вы готовы были бы рассматривать новые предложения?
10. Уточните, пожалуйста, ваши зарплатные ожидания.
11. Каков ваш нынешний уровень зарплаты?
12. Вы замужем/женаты? А у вас есть дети?
13. Насколько вы готовы к командировкам/переезду/переработкам?
14. Вы владеет иностранными языками? А у вас есть сертификаты, подтверждающие ваш уровень владения иностранными языками?
15. А у вас есть личный автомобиль? А какой марки?
16. Есть ли у вас другие предложения о работе в настоящее время? На какой стадии находятся переговоры?
17. Какое у вас хобби?
18. Есть ли у вас знакомый юрист по защите нрав интеллектуальной собственности, а то у нас есть хорошая вакансия в агентстве?

Проблемно-аналитическое задание №4

Вам необходимо найти кандидата на должность директора HR департамента в крупную компанию России, который бы соответствовал следующим критериям:

- 1) женщина, 45 лет, замужем, имеет детей;
- 2) высшее профессиональное образование в сфере HR, ученая степень PhD по экономике;
- 3) имеет 10 лет опыта работы в сфере топ-менеджмента на должности HR управляющего в компаниях нефтегазовой отрасли;
- 4) имеет научные публикации в открытой печати;
- 5) имеет четкую гражданскую позицию, ведет активную общественную жизнь;
- 6) занимается горными лыжами и плаванием.

Разработайте программу поиска данного кандидата. Сформируйте мотивационное предложение о работе.

Проблемно-аналитическое задание №5

Информационный проект презентация на следующие темы:

1. Ситуативные теории лидерства
2. Личностно-ситуативные теории лидерства
3. Вероятностная модель эффективности лидерства
4. Атрибутивные теории
5. Теория черт
6. Концепции харизматического лидерства

Проблемно-аналитическое задание №6

Заполните данную схему перечнем конкретных действий специалиста по управлению персоналом.

1. Определение потребности в обучении – ...
2. Постановка конкретных целей обучения – ...
3. Выбор методов обучения – ..
4. Внедрение программ обучения – ...
5. Оценка программ обучения – ...

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Предмет исследования социальной психологии.
2. Этапы развития социальной психологии как науки.
3. Психологические школы в социальной психологии.
4. Характеристика методов исследования в социальной психологии.
5. Социометрический метод и его использование в социальной психологии.
6. Опросные методы и особенности их применения в социальной психологии.
7. Социально-психологическая характеристика личности.
8. Психология семьи как малой социальной группы.

Информационный проект

1. Конфликт: структура и содержание
2. Малая социальная группа как объект исследования социальной психологии.

Типология малых социальных групп.

3. Сущность, структура и функции малой социальной группы.
4. Стадии развития малой социальной группы.
5. Типы темперамента.

Творческое задание (с элементами эссе)

Творческое задание №1

Подготовьте эссе на следующие темы:

1. «Использование психологических знаний в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом».
2. «Использование социологических знаний в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом»

Творческое задание №2

Подготовьте эссе на тему: «Идеальная команда и мое место в ней».

Творческое задание №3

Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение»

Цель: выявление лидеров, структуры межличностных отношений в группе

Инструкция:

«Представьте, что Вы плывёте на корабле по Тихому океану. Прямо по курсу — остров. Вы в предвкушении интересных приключений на берегу. Неожиданно прибрежные

риффы пропарывают обшивку корабля, и он начинает стремительно тонуть. У Вас есть только несколько минут, чтобы собрать минимум необходимых вещей и на плоту добраться до острова».

Участникам тренинга раздаются бланки с перечнем предметов, из которых нужно выбрать только 10:

1. Две коробки шоколада
2. Фляга с ромом
3. Канистра с горючим
4. Карта Тихого океана
5. Канат
6. Транзистор
7. Противомоскитная сетка
8. Брезент
9. Рыболовная снасть
10. Топорик
11. Канистра с водой
12. Спички
13. Ружье и патроны
14. Репеллент (от акул)
15. Зеркало для бритья
16. Спасательный круг
17. Бинокль
18. Спальный мешок
19. Секстант
20. Гарпун

«У каждого сейчас перед глазами список из 20 предметов. Любой из них пригодился бы на острове. Но Вы можете выбрать только 10 — больше плот не выдержит».

Ход игры

1-ый этап:

Каждый из участников работает со списком предметов самостоятельно. Отмечает необходимые 10 предметов и ранжирует их по степени значимости (1-ый самый необходимый, 2-ой менее и т.д.)

2-ой этап:

Участники создают группы по 3-4 человека. Перед группой ставится задача сформировать общий список из 10 предметов таким образом, чтобы туда вошли предметы из индивидуальных списков. Каждый участник имеет право и отстаивать свою позицию, и соглашаться с мнением других. Отобранные предметы ранжируются по значимости (см. 1-ый этап).

3-ий этап:

Участники тренинга объединяются в одну команду и работают по схеме, как и на 2-ом этапе, обсуждая значимость каждого необходимого предмета.

4-ый этап:

Группе предоставляется возможность просмотреть, обсудить видеоматериалы и сделать выводы о вкладе каждого члена команды в общее дело.

Творческое задание №4

Подготовьте эссе на тему: «Идеальная команда и мое место в ней».

Творческое задание №5

Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение»

Цель: выявление лидеров, структуры межличностных отношений в группе

Инструкция:

«Представьте, что Вы плывёте на корабле по Тихому океану. Прямо по курсу — остров. Вы в предвкушении интересных приключений на берегу. Неожиданно прибрежные рифы пропарывают обшивку корабля, и он начинает стремительно тонуть. У Вас есть только несколько минут, чтобы собрать минимум необходимых вещей и на плоту добраться до острова».

Участникам тренинга раздаются бланки с перечнем предметов, из которых нужно выбрать только 10:

1. Две коробки шоколада
2. Фляга с ромом
3. Канистра с горючим
4. Карта Тихого океана
5. Канат
6. Транзистор
7. Противомоскитная сетка
8. Резинт
9. Рыболовная снасть
10. Топорик
11. Канистра с водой
12. Спички
13. Ружье и патроны
14. Репеллент (от акул)
15. Зеркало для бритья
16. Спасательный круг
17. Бинокль
18. Спальный мешок
19. Секстант
20. Гарпун

«У каждого сейчас перед глазами список из 20 предметов. Любой из них пригодился бы на острове. Но Вы можете выбрать только 10 — больше плот не выдержит».

Ход игры

1-ый этап:

Каждый из участников работает со списком предметов самостоятельно. Отмечает необходимые 10 предметов и ранжирует их по степени значимости (1-ый самый необходимый, 2-ой менее и т.д.)

2-ой этап:

Участники создают группы по 3-4 человека. Перед группой ставится задача сформировать общий список из 10 предметов таким образом, чтобы туда вошли предметы из индивидуальных списков. Каждый участник имеет право отстаивать свою позицию, и соглашаться с мнением других. Отобранные предметы ранжируются по значимости (см. 1-ый этап).

3-ий этап:

Участники тренинга объединяются в одну команду и работают по схеме, как и на 2-ом этапе, обсуждая значимость каждого необходимого предмета.

4-ый этап:

Группе предоставляется возможность просмотреть, обсудить видеоматериалы и сделать выводы о вкладе каждого члена команды в общее дело.

Творческое задание №6

Определите свою доминирующую стратегию поведения в конфликтной ситуации с помощью методики К. Томаса.

Творческое задание №7

Диагностика социально-психологического климата в коллективе (студенческой группе) по методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто.

Творческое задание №8

Подбор с целью последующего проведения в группе тренинговых упражнений, направленных на развитие групповой сплоченности.

Творческое задание №9

Проанализируйте проявления профессиональных деформаций специалиста по управлению персоналом и предложите общие направления или конкретные мероприятия по профилактике и преодолению данных негативных личностных проявлений.

Профессиональная деформация	Направления, формы, конкретные мероприятия по профилактике и преодолению профессиональной деформации
Авторитарность	
Демонстративность	
Доминантность	
Консерватизм	
Профессиональная агрессия	
Сверхконтроль	
Социальное лицемерие	
Профессиональное равнодушие	
Склонность к морализаторству	
Сверхконтроль	
Профессиональный догматизм	

Творческое задание №7

Определите наиболее значимые для специалиста по управлению персоналом профессионально-важные качества.

Творческое задание №8

Подберите батарею психодиагностических методик для исследования наличия и выраженности у себя профессионально-важных для специалиста по управлению персоналом качеств. Реализуйте данное психодиагностическое исследование, обработайте и проинтерпретируйте полученные данные.

Творческое задание №9

Подберите нематериальные методы повышения мотивации сотрудников организации.

Творческое задание №9

Опишите показатели удовлетворенности трудом сотрудников организации. Предложите программу мероприятий для повышения удовлетворенности трудом.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

Для сравнения можно взять национально-психологические особенности и представить сравнительную характеристику одной из пар национальностей (например, русских и итальянцев, немцев и арабов или любых других на ваше усмотрение).

Подготовка и проведение диспут-игры

Диспут-игра по теме – взаимодействие материальной и духовной культуры. Студенты делятся на две группы, каждая из которых защищает свой тезис:

- 1) Тезис 1 команды – характеристика национальности русских
- 2) Тезис 2 команды - характеристика национальности итальянцев

Типовые тесты

Тест 1.

Вопрос 1. Объектом психологии управления являются:

- а) трудовые процессы в организации;
- б) организованная деятельность людей;
- в) особенности протекания психических процессов в трудовой деятельности;
- г) мотивация сотрудников.

Вопрос 2. Психология управления – это:

- а) отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса;
- б) наука о закономерностях развития и функционировании психики как особой формы жизнедеятельности;
- в) междисциплинарная прикладная область психологии, предмет которой – изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий;
- г) наука, изучающая психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.

Вопрос 3. Проблемное поле социологии управления образуют:

- а) процессы становления, развития и функционирования административных, деловых и общественно-политических систем как социальных систем;
- б) процессы должностного и профессионального роста работников;
- в) процессы управления и администрирования в организации;
- г) процессы адаптации сотрудников.

Вопрос 4. Предметную область социологии управления составляют:

- а) общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса;
- б) вопросы зарождения, развития и функционирования социальных организаций;
- в) управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия;
- г) социально-психологические закономерности взаимодействия различных социальных групп.

Вопрос 5. Исключите функцию, которая не относится к функциям социологии

управления:

- а) консультативная;
- б) теоретико-познавательная;
- в) диагностическая;
- г) статистическая.

Вопрос 6. Объект социологии управления:

- а) взаимоотношения власти;
- б) трудовые отношения;
- в) социальная стабильность и безопасность;
- г) социальное управление в социальных системах разного уровня.

Вопрос 7. Предмет социологии управления и предмет социологии организаций:

- а) совпадают;
- б) не совпадают;
- в) совпадают частично;
- г) верных ответов среди приведенных нет.

Вопрос 8. Социология управления как самостоятельная наука развивается в России:

- а) в начале XX века;
- б) в середине XX столетия;
- в) в конце XX века;
- г) в начале XXI века.

Вопрос 9. Автор теории человеческих отношений:

- а) А. Файоль;
- б) А. Этциони;
- в) Э. Мэйо;
- г) А. Маслоу.

Вопрос 10. Какие направления в развитии управленческой мысли в России способствовали формированию социологии управления как самостоятельной науки:

- а) заводская социология;
- б) НОТовское движение;
- в) тектология;
- г) социология организации.

Вопрос 11. Укажите, с помощью какого социологического метода, в процедуре коммуникационного анализа можно выявить и проанализировать неформальную коммуникационную сеть:

- а) социологического опроса;
- б) контент-анализа;
- в) социометрии;
- г) социологического эксперимента.

Вопрос 12. Исключите социологический метод исследования, который не используется в процедуре социотехнического анализа:

- а) социологический опрос;
- б) анализ документов;
- в) социологический эксперимент;
- г) метод экспертных оценок.

Вопрос 13. Основная задача организационно-структурного анализа:

- а) оценить рациональность организационной структуры;
- б) изучить формальную и неформальную структуру организации;

- в) оценить степень эффективности коммуникационных сетей;
- г) оценить степень соответствия работников замещаемым должностям.

Вопрос 14. С помощью какого метода может быть исследовано содержание устава организации, приказы, распоряжений, докладные записки и прочие организационные документы:

- а) наблюдение;
- б) анкетирование;
- в) контент-анализ;
- г) эксперимент.

Вопрос 15. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает генетический анализ:

- а) управление отношениями;
- б) управление системами;
- в) управление результатами;
- г) управление людьми.

Вопрос 16. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

Вопрос 17. Лидерство-это эффективное использование:

- а) способности к убеждению;
- б) способности к влиянию;
- в) организаторских способностей;
- г) информационных технологий.

Вопрос 18. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?

- а) экономические методы;
- б) целевой метод;
- в) метод проектирования работ, обогащения труда;
- г) метод соучастия или вовлечения работников.

Вопрос 19. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?

- а) мотивы;
- б) стимулы;
- в) потребности;
- г) желания.

Вопрос 20. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:

- а) низшего звена (линейного);
- б) среднего звена;
- в) высшего звена.

Вопрос 21. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:

- а) сотрудничества;
- б) компромисса;
- в) уступки;

г) соперничества.

Вопрос 22. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры:

- а) определение миссии организации;
- б) определение основных базовых ценностей;
- в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей;
- г) введение униформы.

Вопрос 23. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:

- а) властно-лидирующий;
- б) ответственно-великодушный;
- в) зависимо-послушный;
- г) недоверчиво-скептический.

Вопрос 24. Социально-психологический климат оказывает влияние:

- а) только на отдельных членов коллектива;
- б) только на коллектив в целом;
- в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.

Вопрос 25. К основным видам управленческого общения относятся:

- а) дружеская беседа;
- б) деловые переговоры;
- в) совещание;
- г) мозговой штурм;
- д) дисциплинарная беседа.

Вопрос 26. Элемент конфликтной ситуации - это:

- а) предмет конфликта;
- б) длительность конфликта;
- в) функциональность конфликта;
- г) масштаб конфликта.

Вопрос 27. Фактор трудовой мобильности персонала, относящийся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия) - это:

- а) удовлетворенность трудовым коллективом;
- б) условия труда;
- в) природно-климатические условия.

Вопрос 28. Понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию:

- а) личность;
- б) индивидуальность;
- в) личностный потенциал;
- г) трудовой потенциал.

Вопрос 29. Расположите компоненты динамической структуры личности в порядке, отражающем процесс формирования, становления и развития личности:

- а) особенности психических процессов личности;
- б) направленность личности;
- в) биопсихологические свойства личности;
- г) опыт личности.

Вопрос 30. Профессионально-важные качества – это:

- а) совокупность качеств личности, позволяющих ей успешно выполнять свои

должностные обязанности;

- б) совокупность социально-значимых качеств личности;
- в) совокупность творческих способностей;
- г) совокупность психологических качеств.

Вопрос 31. Укажите правильный порядок стадий формирования коллектива:

- а) интеграция;
- б) стабилизация;
- в) первичный синтез;
- г) дифференциация;
- д) распад.

Вопрос 32. Пара каких показателей характеризует ориентацию руководителя на достижение производственных задач организации и решение проблем коллектива:

- а) интерес к производственным показателям – интерес к собственному авторитету;
- б) интерес к производственным показателям – интерес к людям;
- в) интерес к имиджу фирмы – интерес к людям;
- г) интерес к собственному авторитету – интерес к людям.

Вопрос 33. Укажите условия, которые способствуют созданию команды:

- а) умение найти точку соприкосновения, общие ценности и интересы, чёткость и ясность позиций;
- б) потребность быть победителем, брать верх;
- в) готовность помогать другому;
- г) безапелляционные заявления.

Вопрос 34. Основателем исследовательского направления, получившего название групповой динамики в зарубежной социальной психологии является:

- а) Ч. Кули;
- б) К. Левин;
- в) Ю. Хемфилл;
- г) Н. Триплет.

Вопрос 35. Ситуация, когда кто-нибудь заставляет себя согласиться с мнением коллег, потому что они ждут от него этого, является примером:

- а) неконформизма;
- б) конформизма;
- в) девиации;
- г) оппортунизма.

Вопрос 36. Групповая сплоченность – это:

- а) способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и лоббировать свои интересы;
- б) социально-психологическая характеристика коллектива, свидетельствующая, что он находится на начальной фазе развития;
- в) единство трудового поведения членов коллектива, проявляющееся в общности интересов, ценностей и норм поведения;
- г) состояние социальной группы, которое характеризуется разбросом мнений, оценок и социальных установок, по поводу решения важнейших вопросов совместной деятельности.

Типовые вопросы к письменным опросам

Тема 1.

1. Основные подходы к изучению управленческой деятельности.
2. Система основных управленческих функций.

Тема 2.

1. Психология принятия решений в кадровой политике.
2. Психологическое сопровождение различных управленческих решений в кадровой политике.

Тема 3.

1. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников.
2. Стратегия и психологические аспекты отбора персонала.
3. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки.
4. Наем и адаптация персонала.

Тема 4.

1. Причины, обуславливающие потребность организации в лидерстве. Заменители лидерства.
2. Лидерство, ориентированное на группу.
3. Личностные характеристики эффективного менеджера.
4. Общеорганизационные способности руководителя.

Тема 5.

1. Достижение согласия как основа преодоления конфликта.
2. Силовые и переговорные способы разрешения конфликтов.
3. Роль руководителя в управлении конфликтами.
4. Навыки управления конфликтами.
5. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами.

Тема 6.

1. Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические.
2. Руководство как фактор психологического климата.
3. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации.
4. Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.

Тема 7.

1. Формы и методы обучения персонала.
2. Профессиональный рост.
3. Планирование карьеры.
4. Продвижение персонала.
5. Ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала.
6. Формирование резерва
7. Проблема профилактики профессиональных деформаций персонала.

Тема 8.

1. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы.

2. Организация оценочной процедуры – психологический аспект.
3. Методики оценки результативности труда.
4. Психологические проблемы аттестации персонала.

Тема 9.

1. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория мотивационной гигиены Херцберга, теории приобретенных потребностей Макклелланда.
2. Трудовая деятельность как фактор мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации: теория Врума, теория социальной справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера и теория «трудовых инвестиций».
4. Понятие внешней и внутренней мотивации.
5. Теория двух мотивационных систем.
6. Методы стимулирования труда – экономические и неэкономические.
7. Разнообразие экономических методов стимулирования труда.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно,

логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Основная учебная литература

1. Белозор, Ф.И. Социология управления : учебное пособие / Белозор Ф.И.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79679.html>

2. Большунова, Т.В. Социология управления : учебное пособие / Большунова Т.В., Маслова О.М.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 119 с. — ISBN 978-5-88247-927-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88788.html>

3. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554> .— ЭБС «IPRbooks»

4. Фененко, Ю.В. Социология управления : учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Фененко Ю.В.. — Москва :

ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 214 с. — ISBN 978-5-238-02151-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71056.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Захарова, И. В. Социальная психология : учебное пособие / И. В. Захарова. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>

2. Мельникова, Н. А. Социальная психология : учебное пособие / Н. А. Мельникова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1778-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81050.html>

8.3. Перечень периодических изданий:

1. Междисциплинарный научный психологический журнал «Психологические исследования» PsikhologicheskieIssledovaniya-ISSN 2075-7999 <http://psystudy.ru/>

2. Ежемесячный журнал PSYCHOLOGIES magazine <http://www.psychologies.ru/>

3. Педагогика и психология образования <http://www.iprbookshop.ru/70186.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.rupr.ru
2. <http://www.Psychologies.ru>
3. <http://www.ipd.ru>
4. <http://www.ipras.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В

течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начинаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;

- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

