

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 (степень) выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

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 ОПК-1.3 оценивает эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом ОПК-1.4 решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.5 использует основные методики решения экономических, организационных и управленческих 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	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-5.3 использует на практике современные методы проведения аттестации персонала ПК-5.4 владеет навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала

	методы проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	
--	--	--

3. Описание планируемых 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	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

	мотивации стимулирования трудовой деятельности	и		
--	---	---	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология и социология управления персоналом» является дисциплиной обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Социология», «Психология», «Управление персоналом», «Методы принятия управленческих решений».

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>Очно-заочная</i>	<i>Заочная или Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	12	2
Занятия семинарского типа	12	8
Промежуточная аттестация: <i>экзамен</i>	34	18
Самостоятельная работа (СРС)	54	80

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. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	

		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Введение в психологию и социологию управления	2						6
2.	Политика управления персоналом	2			2			6
3.	Проблема подбора персонала в организации	2			2			6
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	2			2			6
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	2			2			6
6.	Социально-психологический климат в организации				2			6
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-обучение персонала организации							6
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-кадровый аудит и принципы оценки	2			1			6

	деятельности персонала							
9.	Проблема повышения мотивации персонала в организации				1			6
	Промежуточная аттестация	34						
	Всего	12			12			54
	Итого	108						

6.1.2. Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоя тельная работа
		Занятия лекционног о типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Ины е учеб ные заня тия	Прак тичес кие занят ия	Сем ина ры	Лаборатор ные работы	Иные занятия	
1.	Введение в психологию и социологию управления	1						9
2.	Политика управления персоналом	1			1			9
3.	Проблема подбора персонала в организации				1			9
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности				1			9
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов				1			9

6.	Социально-психологический климат в организации				1			9
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-обучение персонала организации				1			9
8.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-кадровый аудит и принципы оценки деятельности персонала	1			1			9
9.	Проблема повышения мотивации персонала организации в				1			8
	Промежуточная аттестация	18						
	Всего	2			8			80
	Итого	108						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Введение в психологию и социологию управления	Предметная область социологии и психологии управления. Задачи психологии и социологии управления. История становления психологии и социологии управления. 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.
2.	Политика управления персоналом	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.
3.	Проблема подбора персонала в организации	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.
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	Способности к управленческой деятельности. Менеджерские характеристики. Общеорганизационные способности. Общие и специальные способности в управленческой деятельности Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стил мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими. Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении эффективности работы организации. Психологические основы организации труда.
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	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
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 раздела дисциплины	Содержание практических занятий
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 типы прогнозирования и планирования. Функция организации: сущность, процессы делегирования полномочий. Функция принятия решений; сущность, этапы принятия решений.
2.	Политика управления персоналом	Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Социологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Психология принятия решений.

		Психологическое сопровождение различных управленческих решений.
3.	Проблема подбора персонала в организации	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.
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	Понятия лидерства и руководства. Типологии стилей руководства К. Левиля, Дж. Оуэнса. Причины, обуславливающие потребность организации в лидерстве. Заменители лидерства. Лидерство, ориентированное на группу. Личностные характеристики эффективного менеджера. Общеорганизационные способности руководителя.
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	Конфликты в организации, их причины. Основные понятия теории управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами». Достижение согласия как основа преодоления конфликта. Силловые 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.
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 к другу другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом- обучение персонала	Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в

	организации	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 (партиципативность), перспективы его использования.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Введение в психологию и социологию управления	Предметная область социологии и психологии управления. Задачи психологии и социологии управления. История становления психологии и социологии управления. 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.

		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. Функция организации: сущность, процессы делегирования полномочий. Функция принятия решений; сущность, этапы принятия решений.
2.	Политика управления персоналом	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. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Социологическая составляющая в кадровой политике предприятий. Психология принятия решений. Психологическое сопровождение различных управленческих решений.
3.	Проблема подбора персонала в организации	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.
4.	Психология и социология субъекта управленческой деятельности	Способности к управленческой деятельности. Менеджерские характеристики. Общеорганизационные способности. Общие и специальные способности в управленческой деятельности Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стил мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими. Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении.

		эффективности работы организации. Психологические основы организации труда. Понятия лидерства и руководства. Типологии стилей руководства К. Левила, Дж. Оуэнса. Причины, обуславливающие потребность организации в лидерстве. Заменители лидерства. Лидерство, ориентированное на группу. Личностные характеристики эффективного менеджера. Общеорганизационные способности руководителя.
5.	Социально-психологические основы разрешения конфликтов	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. 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.
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. 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. Руководство как фактор психологического климата. 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 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 экономических методов стимулирования труда. Факторы, снижающие их действенность. Методы обогащения работ. Управление по целям. Метод соучастия (партисипативность), перспективы его использования.

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ 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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Политика управления персоналом	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Психологическое сопровождение системы управления персоналом-	Вопросы к семинарам, проблемно-аналитические задания, исследовательские, информационные, творческие проекты, задания к интерактивным

	обучение персонала организации	занятиям, тесты, вопросы к письменному опросу Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
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 Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

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

8.1. Основная литература

1. Чечель Н.В. Социология и психология управления: учебное пособие (опорный конспект лекций) / Чечель Н.В. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2025. — 112 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/160175.html>

2. Мудрак, С. А. Социальная психология: учебное пособие / С. А. Мудрак. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 138 с. — ISBN 978-5-4497-2745-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136806.html>.

3. Гасиев, В. И. Социология управления: учебное пособие / В. И. Гасиев, И. Э. Гергиев. — Москва: Прометей, 2022. — 122 с. — ISBN 978-5-00172-281-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125631.html>.

8.2. Дополнительная литература:

1. Виговская, М. Е. Психология делового общения: учебное пособие для бакалавров / М. Е. Виговская, А. В. Лисевич. — 4-е изд. — Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. — 139 с. — ISBN 978-5-394-05200-2. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137766.html>.

2. Шкроб, Н. В. Психология межличностных и межгрупповых отношений в профессиональной (служебной) деятельности: учебное пособие / Н. В. Шкроб, Ю. Г. Хлоповских. — Железногорск: Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2023. — 167 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/130879.html>.

8.3. Периодические издания:

1. Междисциплинарный научный психологический журнал «Психологические исследования» PsikhologicheskieIssledovaniya-ISSN 2075-7999 <http://psystudy.ru/>
2. Вестник Университета «Кластер». <https://www.iprbookshop.ru/119294.html>
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. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» <https://www.elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная библиотечная система <https://biblioclub.ru>
5. Сайт Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>
6. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/> <http://www.edu.ru>
7. Официальный сайт Международной организации труда. <http://www.ilo.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. 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:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. 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. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

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

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк.

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 (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, 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 студентами с инвалидностью и студентами 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.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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 (степень) выпускника</i>	бакалавр

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 ОПК-1.3 оценивает эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом ОПК-1.4 решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.5 использует основные методики решения экономических, организационных и управленческих 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	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-5.3 использует на практике современные методы проведения аттестации персонала ПК-5.4 владеет навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала

	аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	
--	---	--

3. Описание планируемых 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		
	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		
	цели, задачи и виды аттестации, другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы психологии и социологии управления персоналом, основы	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

	мотивации и стимулирования трудовой деятельности		
--	--	--	--

3.2. Критерии оценки знаний студентов

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/Зачтено	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/Зачтено	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;

		При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/Зачтено	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/Не зачтено	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

ОПК-1

1. Что из перечисленного входит в предметную область психологии управления персоналом?

- а) Технические характеристики производственного оборудования
- б) Закономерности психической деятельности человека в процессе управления**
- в) Бухгалтерский учет кадрового делопроизводства
- г) Налогообложение заработной платы сотрудников

Ответ: б) Закономерности психической деятельности человека в процессе управления

2. Кто является автором теории человеческих отношений, оказавшей значительное влияние на развитие социологии управления?

- а) А. Файоль
- б) Ф. Тейлор
- в) Э. Мэйо**
- г) М. Вебер

Ответ: в) Э. Мэйо

3. Какие методы относятся к социально-психологическим методам управления? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Методы социального нормирования**
- б) Методы морального стимулирования**
- в) Методы социального регулирования**
- г) Методы технического контроля
- д) Экономические методы расчета себестоимости

Ответ: а) Методы социального нормирования; б) Методы морального стимулирования; в) Методы социального регулирования

4. Что является объектом социологии управления?

- а) Психические процессы отдельного человека
- б) Социальное управление в социальных системах разного уровня**
- в) Технологические процессы производства
- г) Финансовые потоки организации

Ответ: б) Социальное управление в социальных системах разного уровня

5. Какая функция не относится к функциям социологии управления?

- а) Познавательная

- б) Прогностическая
 - в) Статистическая**
 - г) Социально-инженерная
- Ответ: в) Статистическая**

6. Какой метод социологии управления предназначен для выявления и анализа неформальной коммуникационной сети в организации?

- а) Контент-анализ
- б) Социометрия**
- в) Эксперимент
- г) Наблюдение

Ответ: б) Социометрия

7. Что из перечисленного относится к основным направлениям кадровой политики организации?

- а) Политика «купи кадры»**
- б) Политика «подготовь сам»**
- в) Политика «аутсорсинга»
- г) Политика «сокращения штата»

Ответ: а) Политика «купи кадры»; б) Политика «подготовь сам»

8. Что изучает психология управления как междисциплинарная прикладная область?

- а) Технические аспекты автоматизации производства
- б) Проблемы управленческой деятельности с помощью психологических знаний**
- в) Правовые основы трудовых отношений
- г) Экономические механизмы стимулирования труда

Ответ: б) Проблемы управленческой деятельности с помощью психологических знаний

9. Какие методы относятся к специфическим методам социологии управления?

- а) Экономические методы
- б) Организационно-структурный анализ**
- в) Коммуникационный анализ**
- г) Социотехнический анализ**
- д) Административные методы

Ответ: б) Организационно-структурный анализ; в) Коммуникационный анализ; г) Социотехнический анализ

10. В чем заключается основная задача организационно-структурного анализа?

- а) Оценить рациональность организационной структуры**
- б) Изучить мотивацию сотрудников
- в) Проанализировать финансовую отчетность
- г) Разработать маркетинговую стратегию

Ответ: а) Оценить рациональность организационной структуры

11. Назовите отрасль социологического знания, которая изучает систему и процессы управления, складывающиеся в обществе. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Социология управления

12. Как называется способность применять знания социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Компетенция

13. Назовите фамилию ученого, который является основателем исследовательского направления «групповая динамика» в зарубежной социальной психологии. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Левин

14. Как называется метод психологии, характеризующийся активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное манипулирование переменными? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Эксперимент

15. Назовите метод социологии управления, с помощью которого может быть исследовано содержание устава организации, приказов, распоряжений и других организационных документов. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Контент-анализ

16. Как называется совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельности и поведения? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Темперамент

17. Назовите свойство личности, представляющее собой совокупность индивидуально-психологических особенностей, позволяющих успешно овладевать и заниматься одним или несколькими видами деятельности. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Способности

18. Как называется сильное эмоциональное состояние взрывного характера, характеризующееся бурным проявлением, изменением сознания, нарушением волевого контроля? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Аффект

19. Назовите фамилию автора иерархической теории потребностей, которая широко используется в управлении персоналом. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Маслоу

20. Как называется способность к общению, являющаяся важным профессиональным качеством специалиста по управлению персоналом? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Коммуникабельность

21. Установите соответствие между функциями социологии управления и их содержанием:

№	Функция	Буква	Содержание
1	Познавательная	А	Моделирование возможных вариантов состояния систем и процессов управления
2	Прогностическая	Б	Рассмотрение управления как специфической трудовой деятельности, выявление закономерностей
3	Обучающая	В	Распространение знаний об управленческих процессах, повышение управленческой культуры

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2А, 3В

22. Установите соответствие между методами социологии управления и их характеристиками:

№	Метод	Буква	Характеристика
1	Социометрический метод	А	Исследование формальной и неформальной структуры организации через анализ коммуникаций
2	Коммуникационный анализ	Б	Выявление и анализ неформальной коммуникационной сети в организации
3	Организационно-структурный анализ	В	Оценка рациональности организационной структуры управления

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: -Б, 2А, 3В

ПК-5

1. Что из перечисленного относится к видам текущей деловой оценки персонала? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Аттестация
- б) Квалификационный экзамен
- в) Оценка по результатам работы (МВО)
- г) Инвентаризация имущества
- д) Аудит бухгалтерской отчетности

Ответ: а) Аттестация; б) Квалификационный экзамен; в) Оценка по результатам работы (МВО)

2. Какой метод оценки персонала предполагает получение обратной связи от коллег, подчиненных и руководителя?

- а) Метод критических инцидентов
- б) Ранжирование
- в) Метод 360 градусов**
- г) Шкалирование

Ответ: в) Метод 360 градусов

3. Что из перечисленного относится к содержательным теориям мотивации?

- а) Иерархия потребностей Маслоу**
- б) Теория мотивационной гигиены Херцберга**
- в) Теория приобретенных потребностей Макклелланда**
- г) Теория ожиданий Врума
- д) Теория справедливости Адамса

Ответ: а) Иерархия потребностей Маслоу; б) Теория мотивационной гигиены Херцберга; в) Теория приобретенных потребностей Макклелланда

4. Как называется стратегия поведения в конфликтной ситуации, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны?

- а) Компромисс
- б) Сотрудничество
- в) Соперничество**
- г) Уступка

Ответ: в) Соперничество

5. Какие методы стимулирования труда относятся к неэкономическим?

- а) Методы обогащения работ**
- б) Управление по целям**
- в) Метод соучастия (партиципативность)**
- г) Премирование по результатам
- д) Материальная помощь

Ответ: а) Методы обогащения работ; б) Управление по целям; в) Метод соучастия (партиципативность)

6. Что является важнейшим признаком социальной стратификации в организации?

- а) Авторитет
- б) Власть
- в) Иерархия**
- г) Харизма

Ответ: в) Иерархия

7. Какие факторы влияют на социально-психологический климат в организации?

- а) Социально-экономические**
- б) Организационно-управленческие**
- в) Социально-психологические**

- г) Климатические условия региона
- д) Технические характеристики здания

Ответ: а) Социально-экономические; б) Организационно-управленческие; в) Социально-психологические

8. Какой стиль управления является наиболее эффективным, если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений?

- а) Авторитарный
- б) Демократический**
- в) Либеральный
- г) Анархический

Ответ: б) Демократический

9. Что из перечисленного относится к этапам формирования корпоративной культуры?

- а) Определение миссии организации**
- б) Определение основных базовых ценностей**
- в) Формулировка стандартов поведения членов организации**
- г) Введение униформы
- д) Расчет экономической эффективности

Ответ: а) Определение миссии организации; б) Определение основных базовых ценностей; в) Формулировка стандартов поведения членов организации

10. Как называется преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников?

- а) Корпоративный дух
- б) Социально-психологический климат**
- в) Организационная культура
- г) Групповая динамика

Ответ: б) Социально-психологический климат

11. Назовите метод мотивации, который предполагает совместное выявление проблем и поиск согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Метод соучастия

12. Как называется способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и следовать общим нормам? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Групповая сплоченность

13. Назовите фамилию автора методики определения доминирующей стратегии поведения в конфликтной ситуации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Томас

14. Как называется ситуация, когда индивид соглашается с мнением коллег, потому что они ожидают от него этого? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Конформизм

15. Назовите элемент конфликтной ситуации, который представляет собой то, из-за чего возникает противостояние сторон. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Предмет конфликта

16. Как называется процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Руководство

17. Назовите процесс перемещения сотрудников на разные должности в компании для развития профессионального потенциала. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Ротация

18. Как называется основная причина синдрома эмоционального выгорания у специалистов по управлению персоналом? Запишите ответ кратко.

Ответ: Интенсивные межличностные взаимодействия

19. Назовите фамилию автора теории социальной справедливости в мотивации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Адамс

20. Как называется показатель, характеризующий внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Личностный потенциал

21. Установите соответствие между процессуальными теориями мотивации и их авторами:

№	Теория	Буква	Автор
1	Теория ожиданий	А	Адамс
2	Теория социальной справедливости	Б	Врум
3	Модель Портера-Лоулера	В	Портер, Лоулер

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2А, 3В

22. Установите соответствие между типами ложных авторитетов в воспитании и их характеристиками:

№	Тип авторитета	Буква	Характеристика
1	Авторитет педантизма	А	Строится на том, что послушание покупается подарками и обещаниями

№	Тип авторитета	Буква	Характеристика
2	Авторитет резонерства	Б	Проявляется в бесконечных поучениях и назидательных разговорах
3	Авторитет подкупа	В	Родители неукоснительно добиваются исполнения своих требований, не признают ошибок

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1В, 2Б, 3А

Примерный список вопросов

1. Место психологии и социологии управления в системе научного знания: междисциплинарные связи.
2. Эволюция взглядов на управление: от классической школы до современных концепций.
3. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и их влияние на развитие социологии управления.
4. Сравнительный анализ предмета, объекта и методов психологии управления и социологии управления.
5. Сущность и виды социально-психологических методов управления персоналом.
6. Роль социального нормирования и социального регулирования в управленческой практике.
7. Политика «купи кадры» и «подготовь сам»: преимущества, риски и условия реализации.
8. Психологические ошибки руководителя при оценке работы персонала.
9. Влияние стратегии фирмы на формулирование принципов комплектования штата.
10. Процедуры отбора персонала: сравнительная эффективность различных методов.
11. Психологические аспекты адаптации новых сотрудников в организации.
12. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями в управлении.
13. Стил мышления руководителя и его влияние на принятие управленческих решений.
14. Психология отклоняющегося поведения персонала: формы, причины, способы коррекции.
15. Социально-психологические технологии манипулирования в конфликтных ситуациях.
16. Правила бесконфликтного общения в управленческой деятельности.
17. Интегральный характер психологического климата: понятие и подходы к изучению.
18. Организационная культура: взаимосвязь с психологическим климатом и эффективностью работы.
19. Методы поддержания организационной культуры (ритуалы, символы, язык, традиции).
20. Психологическое сопровождение оценочной процедуры персонала: типичные ошибки и сопротивление.

21. Определение истинных потребностей в обучении персонала: методы диагностики.
22. Специфика обучения взрослых (андрагогика) и её применение в корпоративном обучении.
23. Формирование резерва управленческих кадров: критерии, этапы, психологические аспекты.
24. Ротация как форма развития профессионального потенциала: цели, виды, эффективность.
25. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации персонала.
26. Психологическое исследование причин снижения мотивации: методики и интерпретация.
27. Теория двух мотивационных систем: внешняя и внутренняя мотивация в управлении.
28. Управление по целям (МВО) как метод мотивации: преимущества и ограничения.
29. Партисипативное управление (метод соучастия): формы внедрения и ожидаемые результаты.
30. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на социально-психологический климат в организации.

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации

1. Предмет и задачи психологии и социологии управления персоналом.
2. Основные подходы к изучению управленческой деятельности.
3. Система основных управленческих функций.
4. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий.
5. Социологическая составляющая в кадровой политике предприятий.
6. Психология принятия решений в кадровой политике.
7. Психологическое сопровождение различных управленческих решений в кадровой политике.
8. Поиск персонала.
9. Набор персонала.
10. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников.
11. Стратегия и психологические аспекты отбора персонала.
12. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки.
13. Наем и адаптация персонала.
14. Понятия лидерства и руководства.
15. Типологии стилей руководства К. Левина, Дж. Оуэнса.
16. Причины, обуславливающие потребность организации в лидерстве. Заменители лидерства.
17. Лидерство, ориентированное на группу.
18. Личностные характеристики эффективного менеджера.
19. Общеорганизационные способности руководителя.
20. Конфликты в организации, их причины.
21. Основные понятия теории управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами».
22. Достижение согласия как основа преодоления конфликта.
23. Силловые и переговорные способы разрешения конфликтов.
24. Роль руководителя в управлении конфликтами.
25. Навыки управления конфликтами.

26. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами.
27. Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы.
28. Специфика обучения взрослых.
29. Формы и методы обучения персонала.
30. Профессиональный рост.
31. Планирование карьеры.
32. Продвижение персонала.
33. Ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала.
34. Формирование резерва
35. Проблема профилактики профессиональных деформаций персонала.
36. Понятие психологического климата.
37. Структура психологического климата.
38. Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические.
39. Руководство как фактор психологического климата.
40. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации.
41. Организационная культура, понятие, структура, методы поддержания.
42. Оценка труда и рабочего места.
43. Оценка результатов труда персонала.
44. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы.
45. Организация оценочной процедуры – психологический аспект.
46. Методики оценки результативности труда.
47. Психологические проблемы аттестации персонала.
48. Мотивация исполнительской деятельности.
49. Потребности как основа мотивации труда.
50. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория мотивационной гигиены Херцберга, теории приобретенных потребностей Макклелланда.

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 глянцевого журнала 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 владеете 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 рифы парывают 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. Биноколь
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.

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. 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. Биноколь
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 №10

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