

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 12.08.2025 11:25:47

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от 22 мая 2025 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.02 Современные технологии управления персоналом
Основная профессиональная образовательная программа	38.04.02 Менеджмент программа Стратегический и операционный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника магистр

Самара 2025

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Современные технологии управления персоналом входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление проектной деятельностью в профессиональной сфере, Управление командами

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Современные технологии управления персоналом в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
УК-3	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-6.1: Знать:	УК-6.2: Уметь:	УК-6.3: Владеть (иметь навыки):
УК-6	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 2
Контактная работа, в том числе:	12.15/0.34
Занятия семинарского типа	12/0.33
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	41.85/1.16
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	Зач
Зачет	
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Современные технологии управления персоналом представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
		Практич. занятия				
1.	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.	6			20	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
2.	Психологические технологии управления персоналом	6			21.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
	Контроль	18				
	Итого	12	0.15		41.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Неигровые интерактивные методы подготовки персонала.	практическое занятие	Методы психологической диагностики персонала. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства.

			Интервью с сотрудником организации. Интеллектуальные тесты. Общая характеристика интеллекта. Тест Вандерлика.
		практическое занятие	Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест Люшера. Методика цветowych метафор. Методика рисуночных метафор "Жизненный путь". Анкеты. Анкета Голланда. Анкета "Ориентация". Анкета самооценки типа личности. Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала.
2.	Игровые интерактивные методы подготовки персонала	практическое занятие	Технология организации и ведения управленческого тренинга. Дискуссия как основной метод тренинга. Виды и формы организационных тренингов. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии. Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов. Дебаты.
		практическое занятие	Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии Тренинг презентации товара Тренинг продаж и работа с клиентами Тайм-менеджмент Мотивационный тренинг Тренинг личностного роста Тренинг управления эмоциями

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

2.	Психологические технологии управления персоналом	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
----	--	--

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Староверова, К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17311-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568634>

2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559881>

Дополнительная литература

1. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564380>

2. Медведева, Т. А. Основы теории управления : учебник и практикум для вузов / Т. А. Медведева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7025-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561367>

Литература для самостоятельного изучения

1.

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС ; ОС "Альт Рабочая станция" 10; ОС "Альт Образование" 10

2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный, МойОфис Стандартный 3, МойОфис Профессиональный 3

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Современные технологии управления персоналом:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий
Пороговый	стратегии и принципы командной работы, проблемы подбора эффективной команды	определять стиль управления руководства командой	навыками организации и управления командным взаимодействием при решении задач профессиональной деятельности
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основные условия эффективной командной работы; нормативные правовые акты в сфере профессиональной деятельности	вырабатывать командную стратегию	навыками выработки командной стратегии
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами	владеет технологиями реализации основных функций управления в сфере профессиональной деятельности, а также осуществлять исследования, анализировать и интерпретировать их результаты в области управления человеческими ресурсами	навыками работы в команде

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-6.1: Знать:	УК-6.2: Уметь:	УК-6.3: Владеть (иметь навыки):
	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни
Пороговый	теоретические основы саморазвития, самореализации, самосовершенствования	оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), и оптимально их использовать для успешного выполнения полученного задания	навыками определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
Стандартный (в дополнение к пороговому)	теоретические основы о способах и методах использования собственного потенциала	Определять приоритеты собственной деятельности и саморазвития и способы их совершенствования на основе самооценки	принятия решений и их реализации в плане профессионального и личностного самосовершенствования
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	деятельностный подход в исследовании личностного развития; методы самооценки	планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач	Навыками планирования собственной профессиональной карьеры

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Оценка докладов Устный/письменный опрос Тестирование	Зачет
2.	Психологические технологии управления персоналом	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	Оценка докладов Устный/письменный опрос Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.	Факторы потребительского поведения клиентов предприятий сферы услуг. Оценка организационной культуры сотрудниками и клиентами организации Система управления персонала в организации и ее восприятие сотрудниками организации Факторы, влияющие на поведение потребителей в сфере услуг. Ведущие жизненные ценности у различных категорий сотрудников. Общественная активность в системе жизненных ценностей (на примере представителей различных профессиональных групп). Факторы личностной фрустрации у различных категорий сотрудников. Ценностные ориентации на различных этапах карьеры Динамика тревожности у новых сотрудников Психологические особенности личности молодого безработного.
Психологические технологии управления персоналом	Методика оценки психологической атмосферы в коллективе Исследование предпочтений в командной работе Тренинг командообразования Тренинг преодоления конфликтов Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии Тренинг презентации товара Тренинг продаж и работа с клиентами НЛП-тренинг Тайм-менеджмент Мотивационный тренинг Тренинг личностного роста Тренинг управления эмоциями

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.	Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, основные понятия и законы, связь с другими областями знаний. Основные характеристики управления как процесса и как психологического явления. Актуальность проблематики психологии управления в различных сферах человеческой практики. Определение психологического климата в организации Корпоративная культура и субъективное благополучие сотрудников организации. Профессиограмма руководителя как субъекта управленческой деятельности. Гендер и руководство управленческой деятельности. Деловые качества руководителя. Стили руководства в управленческой практике. Сравнительный анализ социально-психологических процессов руководства и лидерства Психологические аспекты принятия управленческих решений Психологические особенности досуговой деятельности сотрудников организации. Факторы мотивации достижения успеха у менеджеров низшего звена. Профессиональные предпочтения сотрудников организации. Динамика профессионального выгорания у сотрудников

	организации. Психологические аспекты управления персоналом Стратегии преодоления стрессовых ситуаций у сотрудников организации Стрессовые события в профессиональной деятельности сотрудников организации Факторы моббинга в организации Клиентоориентированность в организациях различного профиля.
Психологические технологии управления персоналом	Основные методы психологического воздействия: влияние, давление, манипуляция, собственно управление. Краткая характеристика основных видов психологического воздействия, их эффективность Психологические приемы общего действия. Качественные методы в психологии управления. Организационные и персональные методы управления. Групповые и индивидуальные методы управления. Зависимость эффективности различных методов управления от типа организаций, характеристик персонала, установок менеджмента, индивидуальности и жизненного пути менеджера. Социально-психологические эффекты коммуникации. Механизмы стереотипного поведения на основе общих социальных установок. Основные причины и характеристики организационных конфликтов, основные правила управления ими. Рефлексивное мышление как профессионально важное качество руководителя и организационного психолога Прямые и косвенные (психологические) методы управления «Акционерная» модель эффективности организации. Автократическая модель организационного поведения. Патерналистская модель организационного поведения. Поддерживающая модель организационного поведения. Коллегиальная модель организационного поведения. Бихевиористы о законах модификации поведения (Ф.Скиннер, А.Бандура). Позиционирующие техники Психологические условия эффективного психологического взаимодействия. Управление организационными конфликтами воздействия. Возможности и ограничения использования приемов общего действия. Техники усиления психологического воздействия: уподобление и отзеркаливание. Понятие раппорта.

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=2106>

укажите задания

Отношения между людьми в процессе совместной деятельности – это

1. Объект психологии управления персоналом
2. Предмет психологии управления персоналом
3. Цель психологии управления персоналом

К числу основных признаков персонала относится:

1. Участие в трудовой деятельности на территории организации
2. Наличие оформленных трудовым договором трудовых отношений с работодателем
3. Наличие юридически оформленных обязанностей организации перед человеком

В списочный состав организации включаются

1. Все работники, принятые на постоянную работу
2. Все работники, принятые на постоянную и сезонную работу
3. Все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу

В зависимости от участия в производственном процессе в структуре персонала организации выделяются категории:

1. Постоянный и временный персонал
2. Промышленно-производственный и непромышленный персонал
3. Управленческий и хозяйственный персонал

Продолжите формулировку: В зависимости от характера трудовых функций персонал подразделяется на категории: рабочие, специалисты, служащие, ...

1. Мастера
2. Технологи
3. Руководители

Выберите правильный вариант:

1. Вспомогательные рабочие – одна из категорий обслуживающего персонала
2. Обслуживающий персонал – одна из категорий вспомогательных рабочих
3. Вспомогательные рабочие и обслуживающий персонал – независимые категории работников

Квалификационная структура персонала предприятия – это

1. Соотношение представителей различных профессий
2. Соотношение работников различного уровня квалификации
3. Соотношение отдельных групп персонала в зависимости от выполняемых ими функций управления

Квалифицированными, малоквалифицированными и неквалифицированными могут быть

1. Рабочие
2. Специалисты
3. Служащие

Служба управления персоналом

1. Принимает участие в основной деятельности организации
2. Обеспечивает основную деятельность организации путем управления персоналом
3. Доводит до персонала распоряжения руководства организации

Современные тенденции в управлении персоналом подразумевают

1. Повышение значения кадровой службы
2. Снижение значения кадровой службы
3. Отказ от создания специальной кадровой службы

Одной из целей управления персоналом является

1. Изменение организации в соответствии с меняющимися внешними условиями и внутренними задачами
2. Постоянное изменение организации вне зависимости от

внешних условий и внутренних задач

3. Предотвращение изменений организации

Формирование лояльности и приверженности работников своей организации составляет задачу такого компонента системы управления персоналом, как

1. Кадровое планирование
2. Обучение и развитие работников
3. Активизация потенциала человеческих ресурсов

Под методом управления персоналом понимается

1. Система коммуникативных приёмов, способствующих поддержанию позитивного эмоционального климата в коллективе
2. Система организационных приёмов, способствующих оптимальной расстановке работников
3. Система управленческих приёмов, способствующих обеспечению высокой эффективности организации

Методы управления персоналом разделяются на

1. Организационные, мотивационные, оценочные и регламентирующие
2. Административные, экономические, социально-психологические и правовые
3. Педагогические, адаптационные, развивающие и поддерживающие

Характеристиками бюрократического стиля управления персоналом являются:

1. Открытое взаимодействие менеджера по персоналу и руководства организации
2. Частота и качество встреч с персоналом организации
3. Четкое ведение документации по персоналу

Характеристиками психологического стиля управления персоналом являются:

1. Внимание к психологическому климату в организации
2. Дистанция в общении с персоналом
3. Аналитический подход к стратегическим вопросам организации

Современные методы управления персоналом

1. Основаны на командном подчинении
2. Ориентированы на индивидуальность каждого сотрудника, на его интеллектуальность и работоспособность
3. Поощряют отсутствие иерархических отношений между руководством и работниками

Группы функций управления персоналом выделяются

1. По направленности работы с персоналом и по характеру выполняемой работы
2. По затратам и эффективности работы службы управления персоналом
3. По объективным и субъективным показателям эффективности деятельности службы управления персоналом

К задачам управления персоналом относятся:

1. Разработка стратегии развития организации
2. Оценка кадрового потенциала организации
3. Индивидуальные консультации и тренинги личностного роста

Средства управления персоналом организации - это:

1. Делегирование полномочий и задач, критика и поощрения, контроль за результатами труда

2. Организация обратной связи, проведение совещаний, внутрикорпоративные переговоры
3. Лекции, семинары, тренинги, практикум

Средства управления персоналом организации делятся на

1. Положительные и отрицательные
2. Прямые и косвенные
3. Индивидуальные и групповые

Продолжите формулировку: Менеджер по персоналу должен обладать знанием сферы производства, профессиональными знаниями в сфере управления персоналом, лидерскими качествами и ...

1. Навыками в сфере психотерапии
2. Высоким социальным статусом
3. Способностью к обучению и развитию

Кадровая служба

1. Входит в состав планового отдела организации
2. Является самостоятельным структурным подразделением организации
3. Создается на временной основе при возникновении проблем в управлении персоналом

Рекрутер

1. Отвечает за кадровую политику организации в целом
2. Отбирает кандидатов на вакантные должности, проводит с ними собеседования и тесты, проверяет рекомендации поручителей
3. Помогает уволенным работникам найти вакансию в другой организации и подготовить резюме

Система управления персоналом – это

1. Система взглядов на природу и сущность персонала организации
2. Формирование организационной структуры предприятия в процессе реализации решений руководства
3. Организация найма и отбора новых сотрудников, оценка их квалификации, адаптации, продвижения и мотивации труда

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
	Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. Объект и предмет управления как науки. Основные задачи управления персоналом. Проблемы управления и менеджмента в психологической науке. Факторы, подлежащие прогнозированию при управлении организацией. Образ руководителя как составляющая единого стиля организации. Основные подходы к трактовке роли руководителя организации и его стиля взаимодействия с персоналом. История изменения отношения к персоналу в процессе эволюции менеджмента. Школа научного управления Ф.Тейлора. Классическая (административная) школа управления А.Файоля. Стили руководства: бюрократический, авторитарный, поддерживающий, коллегиальный, ориентированный на достижения.

	Школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Новая школа. Межличностный конфликт как социально-психологический феномен. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов. История возникновения управления персоналом в России. Наблюдение. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения. Интервью. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства. Интервью с сотрудником организации. Менталитет российского народа, история и традиции российского предпринимательства. Общая характеристика интеллекта. Интеллектуальные тесты. Тест Вандерлика. Социокультурные особенности и их влияние на практику управления персоналом. Различные социокультурные подходы к управлению трудовым коллективом. Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест Люшера. Методика цветowych метафор. Методика рисуночных метафор «Жизненный путь». Человек как субъект труда и объект научного познания. Персонал как источник экономического роста предприятия. Анкеты. Анкета Голланда. Анкета «Ориентация». Анкета самооценки типа личности. Содержание кадровой политики современного предприятия. Функциональные обязанности менеджера по персоналу. Основные составляющие кадровой политики. Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки. Основные модели кадрового менеджмента. Психологическое обеспечение кадровой политики организации. Современная ситуация в сфере управления персоналом на российских предприятиях.
	Технология организации и ведения тренинга. Технология выявления профессионально важных качеств. Дискуссия как основной метод тренинга. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионально психологического отбора. Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации. Дебаты как метод работы с персоналом. Профессиональная адаптация. Социальная адаптация. Деловая игра. Характеристика. Принципы. Модификации. Структура. Механизм управления адаптацией новых работников в организации. Особенности организации к адаптации молодых и более старших работников. Ролевая игра. Структура ролевой игры. Мотивационная сфера личности и ее строение. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия. Кратковременные ротации

	Мастерская как метод обучения персонала. Стимулирование персонала. Основные виды стимулирования персонала в организации. Технология выявления профессионально важных качеств. Культура организационного поведения работника и ее условия. Психологическая культура организации труда. Технология организации и ведения тренинга. Этика отношений и формирование нравственного коллектива. Дискуссия как основной метод тренинга. Мозговой штурм как свободная тема дискуссии. Корпоративная культура предпринимательства и менеджмента. Деловая игра. Характеристика. Принципы. Модификации. Структура. Паблик рилейшнз как деятельность, направленная на установление связей в обществе. Имиджеологический аспект PR деятельности. Ролевая игра. Структура ролевой игры
--	---

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	УК-3, УК-6
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне