

Документы
Информация о владельце: **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Самарский государственный экономический университет"**
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 22.07.2026 13:37:21
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Стратегический и операционный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 2 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 2 з.е.
в академических часах: 72 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат экономических наук Динукова О. А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Институт менеджмента	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Трошина Е. П.	Рассмотрено	27.05.2026, № 7

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Формирование у студентов фундаментальных знаний в применении современных технологий управления персоналом, раскрытие сущности, целей, задач и функций управления персоналом в современных социально-экономических условиях.;
- Формирование универсальной компетенции УК-6 в части определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решений исходя из приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки;
- Формирование универсальной компетенции УК-3, направленной на осуществление организации и руководства работой команды, выработку командной стратегии для достижения поставленной цели.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

УК-3.1 Организует работу команды для достижения поставленной цели

Знать:

УК-3.1/Зн1 Методы взаимодействия в коллективе и команде, рациональные приемы организации деятельности

УК-3.1/Зн2 Методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1/Ум2 Организует работу команды для достижения поставленной цели

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

УК-3.1/Нв2 Методами организации работы команды для достижения поставленной цели

УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию и руководит работой команды

Знать:

УК-3.2/Зн1 Методы разработки командной стратегии и руководства работой команды

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Разрабатывать командную стратегию и руководить работой команды

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Методами разработки командной стратегии и руководством работой команды

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

УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Знать:

УК-6.1/Зн1 Основные принципы личностного и профессионального развития исходя из приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки

Уметь:

УК-6.1/Ум1 Применять способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки

Владеть:

УК-6.1/Нв1 Методами личностного и профессионального развития исходя из приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования

Знать:

УК-6.2/Зн1 Приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования

Уметь:

УК-6.2/Ум1 Реализовывать приоритеты собственной деятельности и корректировать их в целях совершенствования

Владеть:

УК-6.2/Нв1 Способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Современные технологии управления персоналом» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 2.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1 Организует работу команды для достижения поставленной цели	Производственная практика: научно-исследовательская работа	Аналитическое обеспечение корпоративного управления, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности, Управление командами

УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию и руководит работой команды	Производственная практика: научно-исследовательская работа	Аналитическое обеспечение корпоративного управления, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности, Управление командами, Управление проектной деятельностью в профессиональной сфере
УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Производственная практика: научно-исследовательская работа, Экспертно-аналитическая деятельность в профессиональной сфере	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности, Экспертно-аналитическая деятельность в профессиональной сфере
УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности, Управление внешнеэкономической деятельностью, Управление изменениями

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Второй семестр	72	2	12	12	0,15	41,85	Зачет
Всего	72	2	12	12	0,15	41,85	18

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

		я	ота
--	--	---	-----

Наименование раздела, темы	Всего	Практические занятия	Самостоятельная раб
Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом с использованием современных технологий	54	12	41,85
Тема 1.1. Методы психологической диагностики персонала.	13,15	3	10
Тема 1.2. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения. Интервью.	13	3	10
Тема 1.3. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала.	13	3	10
Тема 1.4. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.	14,85	3	11,85

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления персоналом с использованием современных технологий	Тестирование	Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Теоретические основы управления персоналом с использованием современных технологий
Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	

1	Выберите один вариант ответа Что является предметом психологии управления как самостоятельной отрасли прикладной психологии? а) организованная деятельность людей в производственных системах б) психологические закономерности управленческого процесса и отношения между людьми в ходе управления в) экономическая эффективность деятельности организации г) техническое оснащение управленческого труда д) правовое регулирование трудовых отношений Ответ: б	УК-3
2	Выберите один вариант ответа Какое из перечисленных определений наиболее полно характеризует психологический климат в организации? а) совокупность материальных и технических условий труда б) преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, отражающий особенности трудовой деятельности и межличностных отношений в) система формальных правил и должностных инструкций г) уровень заработной платы и система премирования Ответ: б	УК-3
3	Выберите один вариант ответа Какое из утверждений правильно отражает соотношение понятий «руководство» и «лидерство»? а) руководство и лидерство — это идентичные понятия б) руководство всегда предполагает неформальное влияние, а лидерство — формальное в) лидерство — это процесс, с помощью которого один человек оказывает влияние на другого или группу; руководство же связано с формальной властью и должностными полномочиями г) лидерство невозможно без формальной должностной позиции д) руководство является разновидностью лидерства Ответ: в	УК-3
4	Выберите один вариант ответа Какой фактор является наиболее значимым для мотивации достижения успеха у менеджеров низшего звена? а) размер кабинета и наличие личного секретаря б) возможность карьерного роста и профессионального развития в) количество подчинённых г) длительность отпуска д) престижность названия должности Ответ: б	УК-3
5	Выберите один вариант ответа На какой стадии профессионального выгорания у сотрудника наблюдается эмоциональное истощение, снижение личных достижений и деперсонализация в наиболее выраженной форме? а) начальная стадия (лёгкое напряжение) б) стадия резистенции в) стадия истощения (терминальная) г) стадия адаптации д) стадия ремиссии Ответ: в	УК-3

6	Установите соответствие Установите соответствие между моделью организационного поведения и её ключевой характеристикой Модель организационного поведения Характеристика 1. Авторитарная модель А. Создание условий для индивидуального роста работника и использования его способностей в интересах организации 2. Патерналистская модель Б. Основана на власти; менеджеры уверены в абсолютности своих знаний, сотрудники обязаны беспрекословно выполнять распоряжения 3. Поддерживающая модель В. Формирование партнёрских отношений между людьми, объединёнными общей целью; развитие команды 4. Коллегиальная модель Г. Опирается на политику опеки, направлена на повышение степени защищённости работников <table><tr><td>Ответ:</td><td>1 — Б</td></tr><tr><td></td><td>2 — Г</td></tr><tr><td></td><td>3 — А</td></tr><tr><td></td><td>4 — В</td></tr></table>	Ответ:	1 — Б		2 — Г		3 — А		4 — В	УК-3
Ответ:	1 — Б									
	2 — Г									
	3 — А									
	4 — В									
7	Установите соответствие Установите соответствие между методом психологического воздействия и его сущностной характеристикой Метод воздействия Характеристика 1. Убеждение А. Целенаправленное влияние на подчиненного, основанное на некритическом восприятии информации 2. Внушение Б. Принудительное выполнение требований под угрозой санкций 3. Подражание В. Логическое обоснование позиции, воздействие на рациональную сферу сознания 4. Принуждение Г. Осознанное или неосознанное копирование образцов поведения <table><tr><td>Ответ:</td><td>1 — В</td></tr><tr><td></td><td>2 — А</td></tr><tr><td></td><td>3 — Г</td></tr><tr><td></td><td>4 — Б</td></tr></table>	Ответ:	1 — В		2 — А		3 — Г		4 — Б	УК-3
Ответ:	1 — В									
	2 — А									
	3 — Г									
	4 — Б									
8	Укажите правильную последовательность Установите правильную последовательность этапов рациональной модели принятия управленческого решения: 1. Оценка альтернатив и выбор оптимального варианта 2. Диагностика проблемы и формулировка цели 3. Реализация решения и контроль его выполнения 4. Сбор информации и разработка альтернативных вариантов <table><tr><td>Ответ:</td><td>2 → 4 → 1 → 3</td></tr></table>	Ответ:	2 → 4 → 1 → 3	УК-3						
Ответ:	2 → 4 → 1 → 3									

9	Установите соответствие 2. Внушение Б. Принудительное выполнение требований под угрозой санкций 3. Подражание В. Логическое обоснование позиции, воздействие на рациональную сферу сознания 4. Принуждение Г. Осознанное или неосознанное копирование образцов поведения Правильный ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б 18. КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: техники усиления психологического воздействия, уподобление, отзеркаливание, раппорт Установите соответствие между техникой психологического воздействия и её описанием Техника Описание 1. Уподобление А. Синхронизация с параметрами оппонента (поза, жесты, мимика, дыхание, речь) для установления доверительного контакта 2. Отзеркаливание Б. Состояние взаимопонимания и доверия, возникающее в результате подстройки; позволяет вести оппонента 3. Раппорт В. Сознательное копирование отдельных элементов поведения собеседника 4. Подстройка Г. Принятие системы ценностей, установок и моделей поведения партнёра по общению <table><tr><td>Ответ:</td><td>1 — Г</td></tr><tr><td></td><td>2 — В</td></tr><tr><td></td><td>3 — Б</td></tr><tr><td></td><td>4 — А</td></tr></table>	Ответ:	1 — Г		2 — В		3 — Б		4 — А	УК-3
Ответ:	1 — Г									
	2 — В									
	3 — Б									
	4 — А									
10	Укажите правильную последовательность Установите правильную последовательность этапов управления организационным конфликтом: 1. Поиск взаимовыгодного решения и заключение соглашения 2. Диагностика причин и характера конфликта 3. Анализ интересов и позиций сторон 4. Выбор стратегии управления конфликтом <table><tr><td>Ответ:</td><td>2 → 3 → 4 → 1</td></tr></table>	Ответ:	2 → 3 → 4 → 1	УК-3						
Ответ:	2 → 3 → 4 → 1									
11	Укажите слово или словосочетание Как называется преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива? <table><tr><td>Ответ:</td><td>психологический климат</td></tr></table>	Ответ:	психологический климат	УК-3						
Ответ:	психологический климат									
12	Укажите слово или словосочетание Как называется техника психологического воздействия, заключающаяся в неосознанном копировании позы, жестов, интонации собеседника для установления доверительного контакта? <table><tr><td>Ответ:</td><td>отзеркаливание</td></tr></table>	Ответ:	отзеркаливание	УК-3						
Ответ:	отзеркаливание									

13	Укажите слово или словосочетание		УК-3
	Какой вид психологического воздействия предполагает скрытое принуждение человека к определённым действиям вопреки его интересам?		
	Ответ:	манипуляция	
14	Укажите слово или словосочетание		УК-3
	Как называется стиль руководства, при котором руководитель делегирует большинство управленческих функций группе исполнителей, практически не вмешиваясь в их деятельность?		
	Ответ:	либеральный или попустительский	
15	Укажите слово или словосочетание		УК-3
	Как называется комплекс ценностей, норм, убеждений и стандартов поведения, разделяемых сотрудниками организации?		
	Ответ:	корпоративная культура	
16	Выберите один вариант ответа		УК-6
	Какой из перечисленных методов является качественным методом психологии управления, направленным на глубокое изучение индивидуальных особенностей субъекта деятельности? 1. Анкетирование 2. Тестирование (опросники MMPI) 3. Клиническая беседа и анализ биографий 4. Социометрия 5. Эксперимент		
	2.		
	Ответ:	3	
17	Выберите один вариант ответа		УК-6
	Интегральный показатель субъективного благополучия сотрудников, отражающий преобладающий эмоциональный настрой и сплоченность коллектива, определяется как: 1. Организационная культура 2. Социально-психологический климат 3. Уровень лояльности 4. Корпоративный дух Индекс удовлетворенности трудом		
	Ответ:	2	
18	Выберите один вариант ответа		УК-6
	Какое деловое качество руководителя относится к категории «рефлексивные способности» и напрямую связано с самооценкой эффективности собственной деятельности? 1. Коммуникабельность 2. Стрессоустойчивость 3. Способность к анализу собственных действий и коррекции стратегии 4. Эмпатия 5. Авторитарность		
	Ответ:	3	
19	Выберите один вариант ответа		УК-6
	Ключевое различие между социально-психологическими процессами руководства и лидерства заключается в том, что: 1. Лидерство всегда связано с административными санкциями. 2. Руководство регламентировано должностными инструкциями и властью, а лидерство основано на неформальном авторитете. 3. Лидерство существует только в малых группах, а руководство — в больших. 4. Руководство ориентировано на будущее, а лидерство — на настоящее. Различий нет, это синонимы.		
	Ответ:	2	
20	Выберите один вариант ответа		УК-6
	В основе какой модели организационного поведения лежит формирование у сотрудников чувства партнерства и самоуправления, когда руководитель выступает в роли тренера? 1. Авторитарная модель 2. Поддерживающая модель 3. Коллегиальная модель 4. Патерналистская модель Бюрократическая модель		
	Ответ:	3	

21	Установите соответствие Соотнесите методы управления персоналом с их характеристикой в зависимости от организационного контекста. ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДА ТИП ОРГАНИЗАЦИИ / УСЛОВИЯ А. Наибольшая эффективность в кризисных условиях, требующих быстрых решений 1. Проектная матричная структура В. Зависимость от высокого уровня доверия и квалификации персонала 2. Строго централизованная вертикальная структура С. Приоритет групповых методов принятия решений 3. Организация с дистанционной занятостью Д. Преобладание косвенных (психологических) методов контроля 4. Учреждение с жесткой иерархией Ответ: А-2, В-1, С-4, D-3.	УК-6
22	Установите соответствие Соотнесите основные причины организационных конфликтов с их психологической характеристикой. ПРИЧИНА КОНФЛИКТА ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА А. Ресурсный конфликт 1. Столкновение стереотипов поведения и систем ценностей В. Коммуникационный барьер 2. Борьба за ограниченный бюджет или время С. Статусные притязания 3. Искажение информации при передаче Д. Культурный конфликт 4. Несовпадение формального и неформального авторитета Ответ: А-2, В-3, С-4, D-1. Задание 19. Установите соответствие между ме	УК-6
23	Установите соответствие Соотнесите понятие с его определением в рамках дисциплины. ПОНЯТИЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ А. Раппорт 1. Устойчивое предубеждение, упрощенное восприятие социальных объектов В. Стереотип 2. Качество мышления, обеспечивающее выход за пределы ситуации, анализ "мышления о мышлении" С. Рефлексия 3. Механизм установления синхронизации, доверия и взаимопонимания Д. Моббинг 4. Травля сотрудника коллективом, систематическое психологическое насилие Ответ: А-3, В-1, С-2, D-4.	УК-6

24	Укажите правильную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы развития профессионального выгорания согласно модели Дж. Гринберга (от начала к финалу): 1. Резистенция (сопротивление нарастающему стрессу) 2. Физическое и эмоциональное истощение 3. Эйфория (начальный энтузиазм) 4. Тревожное напряжение	УК-6
	Ответ: 3, 4, 1, 2	
25	Укажите правильную последовательность Установите последовательность этапов принятия управленческого решения с точки зрения психологической когнитивной обработки: 1. Оценка альтернатив и выбор варианта. 2. Осознание проблемы и сбор предварительной информации. 3. Корректировка решения на основе обратной связи и самооценки результата. 4. Разработка возможных вариантов решений.	УК-6
	Ответ: 2, 4, 1, 3	
26	Укажите слово или словосочетание Как в психологии управления называется явление, при котором руководитель бессознательно проецирует свои собственные неосознаваемые качества и эмоциональные состояния на подчиненных, оценивая их поведение через призму собственной личности?	УК-6
	Ответ: проекция	
27	Укажите слово или словосочетание В ходе самооценки операционный менеджер выявил, что тратит 80% времени на тушение текущих «пожаров» (операционные сбои), и только 20% на стратегическое планирование и анализ, хотя личный план развития предполагает обратное соотношение. Используя термин из психологии управления, опишите, какое качество мышления данному менеджеру необходимо развить, чтобы увидеть системные причины сбоев и свои собственные поведенческие паттерны, мешающие делегированию.	УК-6
	Ответ: Рефлексия (рефлексивное мышление)	
28	Укажите слово или словосочетание Менеджер проекта использует технику «уподобления» для усиления воздействия на консервативно настроенного заказчика. Он специально использует аналогичную лексику, темп речи и ссылается на авторитеты, уважаемые заказчиком. Как называется эффект, который возникает в результате такой «настройки» (укажите термин из психологии общения)?	УК-6
	Ответ: Раппорт	
29	Укажите слово или словосочетание В ресторанном бизнесе клиентоориентированность является критическим фактором. Если официант (сотрудник) сталкивается с агрессивным клиентом, психологическая рекомендация требует перевести разговор из плоскости эмоций в плоскость фактов и предложить конкретные варианты решения. Опишите одним словом психологическую стратегию, которую использует официант, признавая правоту чувств клиента («Я понимаю, как вы расстроены»), но не соглашаясь с его требованиями, если они необоснованны.	УК-6
	Ответ: эмпатия	
30	Укажите слово или словосочетание Комплекс устойчивых представлений сотрудников о нормах поведения, ценностях и символах, разделяемых большинством членов организации, формирующий уникальную социально-психологическую среду, называется...	УК-6
	Ответ: Корпоративная культура.	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет второй семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ на вопрос В чем заключается принципиальное различие между понятиями «руководство» и «лидерство» в контексте управления командой, и как это различие влияет на выработку командной стратегии?		УК-3

	Ответ: 1. Руководство и лидерство являются двумя ключевыми механизмами влияния на группу, но имеют разную природу. Руководство строится на формальных властных полномочиях, должностном статусе и административных рычагах воздействия, предписанных организационной иерархией. Лидерство же возникает спонтанно на основе неформальных отношений, личного авторитета, харизмы и психологического признания со стороны членов группы. Для выработки командной стратегии важно использовать симбиоз обоих подходов: формальный руководитель задает структурные рамки и распределяет ресурсы, а лидерские качества помогают вдохновить команду на достижение целей. Если руководитель опирается только на власть, команда может действовать формально, без внутренней мотивации. В случае преобладания только лидерских механизмов возникает риск потери контроля над дисциплиной и исполнением. Эффективный управленец сочетает административное давление с психологическим влиянием, используя лидерство для сплочения коллектива. В стратегическом управлении это позволяет гибко реагировать на изменения и поддерживать высокий уровень вовлеченности. Таким образом, понимание этих различий помогает выбрать оптимальный стиль управления для достижения долгосрочных целей.	
2	Дайте развернутый ответ на вопрос Как психологический климат в коллективе влияет на способность команды вырабатывать и реализовывать стратегические решения, и какие методы управления им существуют? Ответ: Психологический климат представляет собой эмоциональную атмосферу, складывающуюся из межличностных отношений, уровня доверия, взаимной поддержки и удовлетворенности работой. Благоприятный климат способствует открытости обсуждений, снижает страх перед ошибками и стимулирует генерацию инновационных идей, что критически важно при разработке стратегии. В напряженной или конфликтной среде команда тратит энергию на внутренние противоречия, а не на решение задач, что ведет к снижению качества стратегических решений. Управление климатом включает систематический мониторинг настроений, проведение командных мероприятий, развитие эмоционального интеллекта у руководителей. Важно внедрять принципы обратной связи, поощрять конструктивное разрешение разногласий и формировать общие ценности через корпоративную культуру. Также эффективными методами являются социально-психологические тренинги и создание систем нематериальной мотивации. Руководитель должен быть примером открытости и справедливости, чтобы транслировать эти нормы на всю команду. Устойчивый благоприятный климат повышает адаптивность группы и ее готовность к изменениям. Таким образом, климат является фундаментом для успешной коллективной работы и достижения стратегических ориентиров.	УК-3
3	Дайте развернутый ответ на вопрос Опишите основные стили руководства с точки зрения их влияния на командную динамику и эффективность принятия групповых решений. Ответ: В управленческой практике традиционно выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили руководства, каждый из которых по-разному влияет на команду. Авторитарный стиль предполагает единоличное принятие решений, жесткий контроль и минимизацию участия подчиненных, что эффективно в кризисных ситуациях, но подавляет инициативу. Демократический стиль основан на коллегиальности, делегировании полномочий и учете мнений, что способствует высокой вовлеченности и качеству решений, но требует больше времени. Либеральный стиль характеризуется минимальным вмешательством руководителя и высокой степенью свободы, что полезно для творческих коллективов, но может привести к потере управляемости. Современные исследования показывают, что наиболее продуктивным является ситуационный подход, когда стиль выбирается исходя из зрелости команды и сложности задачи. Для выработки командной стратегии чаще всего рекомендуется демократический стиль, так как он обеспечивает разнообразие взглядов и согласованность действий. Однако в условиях жестких дедлайнов руководитель может временно усилить авторитарные элементы. Важно также развивать трансформационное лидерство, вдохновляющее команду на преодоление трудностей. Следовательно, грамотное сочетание стилей позволяет гибко управлять командными процессами.	УК-3
4	Дайте развернутый ответ на вопрос Какие социально-психологические механизмы коммуникации обеспечивают эффективное взаимодействие внутри команды при разработке стратегии?	УК-3

	Ответ: Коммуникация внутри команды строится на таких механизмах, как обратная связь, эмпатия, активное слушание и невербальное общение. Обратная связь позволяет корректировать действия и избегать недопонимания, а также служит инструментом мотивации и развития сотрудников. Эмпатия обеспечивает понимание эмоциональных состояний коллег, снижает напряженность и способствует формированию доверия. Активное слушание гарантирует, что каждый член команды будет услышан, что повышает его самооценку и готовность вносить вклад в общее дело. Невербальные сигналы (мимика, жесты, позы) часто передают больше информации, чем слова, поэтому руководителю важно контролировать свою невербалику. Эффективная коммуникация также требует устранения коммуникативных барьеров, таких как стереотипы, статусные различия или психологическая защита. Для стратегической работы особое значение имеют механизмы обратной связи, так как они позволяют быстро проверять гипотезы и корректировать курс. При этом важна регулярность и системность обмена информацией на всех уровнях иерархии. Коммуникативная компетентность руководителя напрямую определяет сплоченность команды и скорость выработки общих решений.	
5	Дайте развернутый ответ на вопрос В чем заключается сущность организационных конфликтов и какие психологические правила управления ими должен знать руководитель для сохранения командного единства? Ответ: Организационный конфликт — это столкновение противоположных интересов, мнений или ценностей, возникающее в процессе совместной деятельности. Конфликты бывают конструктивными (стимулирующими развитие) и деструктивными (разрушающими отношения и снижающими эффективность). Психологическое управление конфликтом предполагает диагностику его истинных причин, которые часто лежат не в ресурсной сфере, а в области неудовлетворенных потребностей или несовместимости стилей общения. Ключевые правила управления включают переход от эмоционального уровня к рациональному, использование техник активного слушания и отделение личности от проблемы. Руководитель должен выступать в роли медиатора, создавая безопасное пространство для высказываний, а не занимать сторону одного из участников. Важно внедрять процедуры профилактики, такие как четкое распределение ролей и прозрачные критерии оценки. Также эффективны методы торга, компромисса или сотрудничества в зависимости от ситуации, при этом сотрудничество считается наиболее продуктивным для долгосрочных целей. В результате грамотное управление конфликтами не только устраняет разногласия, но и укрепляет командный дух. Это является необходимым условием для выработки устойчивой командной стратегии.	УК-3
6	Дайте развернутый ответ на вопрос Как концепция патерналистской модели организационного поведения влияет на командную стратегию и мотивацию сотрудников? Ответ: Патерналистская модель организационного поведения строится на отношениях типа «родитель-ребенок», где руководство берет на себя заботу о сотрудниках, а те, в свою очередь, отвечают лояльностью и послушанием. В такой модели стратегия часто определяется сверху вниз, без широкого вовлечения команды в процесс обсуждения. Это может создать иллюзию безопасности и стабильности, особенно в традиционных или семейных компаниях. Однако эта модель ограничивает инициативу и критическое мышление у сотрудников, так как они привыкают полагаться на решения начальства. Мотивация базируется на чувстве защищенности, но при этом подавляется внутренняя потребность в самореализации и автономии. Для современных динамичных организаций патернализм может быть неэффективен, так как он замедляет адаптацию к рыночным изменениям. При формировании командной стратегии важно постепенно трансформировать эту модель в более партнерскую, поддерживающую, чтобы развить самостоятельность. Тем не менее, в кризисных условиях патерналистские элементы могут сыграть положительную роль, быстро мобилизуя коллектив. Таким образом, руководитель должен осознанно дозировать патернализм, чтобы не подорвать долгосрочную конкурентоспособность команды.	УК-3
7	Дайте развернутый ответ на вопрос Как коллегиальная модель организационного поведения способствует выработке командной стратегии и в чем ее отличие от автократической модели? Ответ: Коллегиальная модель базируется на принципах партнерства, взаимной ответственности и самореализации, где сотрудники воспринимаются не как исполнители, а как коллеги, разделяющие общие цели. Эта модель активно предполагает участие всех членов группы в обсуждении и принятии решений, что напрямую способствует выработке более продуманной и взвешенной стратегии. В отличие от автократической модели, где власть и информация сосредоточены в руках одного руководителя, коллегиальная модель развивает горизонтальные связи и коллективное творчество. В автократии доминирует жесткий контроль и принуждение, что подавляет инициативу и делает команду зависимой от решений сверху. Коллегиальность, напротив, стимулирует интеллектуальную активность каждого, повышая качество анализа альтернатив. Она также создает чувство сопричастности и гордости за результат, что увеличивает готовность брать на себя риски. Однако для эффективности этой модели требуется высокий уровень профессионализма и социальной зрелости сотрудников. Переход от автократии к коллегиальности требует времени и изменения менталитета обеих сторон. В итоге коллегиальная модель является более гибкой и устойчивой в долгосрочной перспективе.	УК-3

8	Дайте развернутый ответ на вопрос Как взаимосвязь корпоративной культуры и субъективного благополучия сотрудников влияет на готовность команды следовать утвержденной стратегии? Ответ: Корпоративная культура представляет собой систему ценностей, норм и правил, разделяемых членами организации, а субъективное благополучие — это эмоциональное самочувствие и удовлетворенность работой. Когда культура поддерживает открытость, уважение и справедливость, сотрудники испытывают большее благополучие, что повышает их лояльность и мотивацию. Это напрямую отражается на готовности добровольно и качественно выполнять стратегические задачи. Напротив, если культура ориентирована на жесткую конкуренцию или игнорирует потребности людей, благополучие снижается, вызывая отчуждение и саботаж. В стратегическом управлении важно, чтобы ценности культуры соответствовали заявленным целям, тогда сотрудники видят смысл в своей работе. Руководитель должен регулярно отслеживать уровень благополучия через опросы и личные беседы, чтобы своевременно корректировать управленческие воздействия. Инвестиции в улучшение психологического климата окупаются ростом производительности и инновационной активности. Команда, чувствуя себя благополучно, более устойчива к стрессам и изменениям. Следовательно, управление культурой является одним из ключевых факторов реализации стратегии.	УК-3
9	Дайте развернутый ответ на вопрос Какую роль играют позиционирующие техники в управлении командой и их влияние на восприятие стратегии членами группы? Ответ: Позиционирующие техники представляют собой способы построения коммуникации, направленные на определение места и роли каждого участника в общей системе взаимодействия. Они помогают четко закрепить зоны ответственности, что снижает неопределенность и предотвращает дублирование функций в команде. В контексте стратегии эти техники позволяют транслировать важность каждого сотрудника для достижения общих целей, тем самым повышая их внутреннюю мотивацию. Например, публичное признание вклада сотрудника в решение ключевой задачи позиционирует его как эксперта. Это также способствует формированию командной идентичности и укреплению организационной культуры. Кроме того, позиционирование может использоваться для корректировки статусной структуры группы, чтобы подчеркнуть значимость новых стратегических направлений. Важно, чтобы техники были этичны и не приводили к искусственному разделению коллектива. Эффективное позиционирование создает ясность и справедливость, что повышает доверие к руководству. В итоге команда лучше понимает стратегию и принимает ее как свою собственную.	УК-3
10	Дайте развернутый ответ на вопрос Опишите основные психологические приемы общего действия и их эффективность при воздействии на группу для принятия командного решения. Ответ: К психологическим приемам общего действия относятся заражение, внушение, убеждение и подражание, которые работают на бессознательном и сознательном уровнях. Заражение передает эмоциональное состояние, что полезно для создания общего подъема и энтузиазма перед важным стратегическим совещанием. Внушение основано на авторитете и снижении критичности восприятия, эффективно в условиях дефицита времени. Убеждение требует логических аргументов и фактов, оно наиболее надежно для долгосрочного принятия сложных решений. Подражание позволяет транслировать желаемые модели поведения через демонстрацию успешных примеров внутри команды. Эффективность этих приемов зависит от уровня зрелости аудитории и контекста: для неопытных групп сильнее работает внушение, для экспертов — убеждение. Комбинация этих методов позволяет руководителю адаптироваться к настроению и состоянию группы. Важно использовать их этично, не переходя в манипуляцию, чтобы не подорвать доверие. При грамотном применении они ускоряют процесс принятия решений и повышают согласованность действий. Однако их переоценка может привести к снижению критического мышления в команде.	УК-3
11	Дайте развернутый ответ на вопрос Как психология управления помогает менеджеру выстраивать приоритеты собственной профессиональной деятельности и избегать эффекта «застревания» на операционных задачах?	УК-6

	Ответ: Психология управления предоставляет инструменты для осознания временных и энергетических ресурсов, позволяя менеджеру выстраивать иерархию целей с учетом личных и организационных ценностей. Она учит различать срочные и важные задачи через призму их вклада в долгосрочное развитие, что помогает переключать фокус с тактики на стратегию. Методы самодиагностики, такие как анализ собственных когнитивных искажений, дают возможность увидеть привычку заниматься рутинной в ущерб развитию. Концепция ограниченной рациональности напоминает, что человек склонен выбирать короткий путь, но осознанное планирование позволяет преодолеть эту тенденцию. Менеджер может использовать техники тайм-менеджмента, адаптированные под психологические особенности своей личности, чтобы эффективнее распределять усилия. Регулярная рефлексия, как важный элемент психологии управления, помогает пересматривать приоритеты в соответствии с изменяющимися условиями. Понимание собственных психологических защит позволяет не избегать сложных задач, а включать их в план развития. Таким образом, менеджер перестает быть заложником текущей и начинает управлять своей карьерой осознанно. Это напрямую влияет на его профессиональную эффективность и удовлетворенность трудом.	
12	Дайте развернутый ответ на вопрос Какие психологические методы преодоления стрессовых ситуаций наиболее эффективны для сохранения работоспособности менеджера в условиях высокой неопределенности? Ответ: Для преодоления стресса менеджеру важно использовать комплекс методов: когнитивные, поведенческие и физиологические, чтобы воздействовать на все уровни реакции организма. Когнитивные методы включают переоценку ситуации (рефрейминг), поиск позитивных аспектов и отделение фактов от эмоциональных интерпретаций. Поведенческие стратегии предполагают планирование действий, разбиение крупных задач на этапы и использование техник дыхания для снижения физического напряжения. Важным элементом является социальная поддержка — обсуждение проблем с доверенными коллегами или наставниками, что снижает чувство изоляции. Также эффективны методы управления временем, такие как установление четких границ между работой и отдыхом, чтобы предотвратить хроническое истощение. Физическая активность и практики осознанности помогают переключать фокус внимания и восстанавливать ресурсы. Менеджер должен научиться распознавать ранние признаки стресса (раздражительность, усталость) и применять профилактические техники до наступления кризиса. Культивирование оптимистичного, но реалистичного мышления укрепляет психологическую устойчивость. В итоге устойчивость к стрессу позволяет сохранять ясность ума при принятии ответственных решений.	УК-6
13	Дайте развернутый ответ на вопрос В чем заключается роль факторов мотивации достижения успеха у менеджеров низшего звена и как они соотносятся с процессом самооценки? Ответ: Мотивация достижения успеха — это внутреннее стремление к результативности, преодолению трудностей и самосовершенствованию, что критически важно для менеджеров, делающих первые шаги в карьере. Эти факторы включают желание получать обратную связь о своей работе, тягу к решению сложных задач и ориентацию на стандарты мастерства. Самооценка позволяет менеджеру оценить, насколько его текущие цели и усилия приближают его к ощущению успеха, и при необходимости скорректировать направление. Если самооценка занижена, то даже объективные достижения не приносят удовлетворения, что снижает мотивацию; если завышена — человек может переоценивать свои возможности и брать непосильные задачи. Реалистичная самооценка помогает ставить амбициозные, но достижимые цели, что поддерживает устойчивую мотивацию. Важным аспектом является идентификация собственных ценностей, чтобы успех не был формальным, а соответствовал внутренним установкам. Регулярная рефлексия достижений и неудач позволяет корректировать стратегию поведения. Таким образом, связь мотивации и самооценки образует цикл непрерывного профессионального роста. Это позволяет менеджеру низшего звена быстро прогрессировать и готовиться к более высоким должностям.	УК-6
14	Дайте развернутый ответ на вопрос Как профессиональные предпочтения сотрудника влияют на определение приоритетов его деятельности и построение карьерной траектории, и как это учитывать в самооценке?	УК-6

	Ответ: Профессиональные предпочтения отражают внутренние склонности человека к определенным видам деятельности, таким как аналитика, коммуникация, творчество или организационная работа. Они служат компасом для выбора направления развития и помогают менеджеру сосредоточиться на тех задачах, которые приносят удовлетворение и энергию. Понимание своих предпочтений через самооценку позволяет избегать выбора профессий или ролей, идущих вразрез с индивидуальными особенностями, что снижает риск разочарования. Например, человеку с выраженными аналитическими способностями стоит ставить приоритетом работу с данными, а не управление большими коллективами. Самооценка помогает объективно сравнить свои навыки с требованиями желаемой роли и спланировать шаги по устранению пробелов. Осознание предпочтений также способствует выбору подходящей корпоративной культуры и стиля руководства. В долгосрочной перспективе это ведет к более устойчивой и успешной карьере. Однако самооценка должна учитывать, что предпочтения могут меняться с опытом, поэтому важно периодически пересматривать свои взгляды. В итоге согласованность деятельности с предпочтениями повышает общую продуктивность и удовлетворенность трудом.	
15	Дайте развернутый ответ на вопрос В чем проявляются психологические особенности досуговой деятельности сотрудников и как их учет может помочь менеджеру в восстановлении работоспособности и саморазвитии? Ответ: Досуговая деятельность, включающая хобби, спорт, общение и творчество, выполняет функции психологической разгрузки, восполнения эмоциональных ресурсов и развития нестандартного мышления. Психологические особенности досуга заключаются в его добровольности, внутренней мотивации и возможности проявить себя в иной роли, что дает ощущение свободы и целостности личности. Для менеджера осознанное планирование досуга помогает восстановить концентрацию и повысить креативность в рабочее время. Разные виды досуга влияют на психику по-разному: активный отдых снижает уровень кортизола, а творческий досуг стимулирует нейропластичность и рождение новых идей. Учет этих особенностей позволяет конструировать индивидуальные режимы работы и отдыха, предотвращая выгорание. Также досуговые практики могут служить источником получения новых профессиональных инсайтов и расширения кругозора. Например, игра в шахматы развивает стратегическое мышление, полезное для управления. Включая досуг в план личного развития, менеджер перестает видеть в нем только «потерянное время». Грамотный баланс работы и досуга является необходимым условием для долгосрочной карьеры.	УК-6
16	Дайте развернутый ответ на вопрос Какие основные методы психологического воздействия (влияние, давление, манипуляция, управление) менеджер может применять к самому себе для повышения личной эффективности? Ответ: Менеджер может использовать психологические методы как инструменты саморегуляции, переводя их во внутренний план. Влияние на себя проявляется через самоубеждение и внушение позитивных установок, например, через аффирмации или визуализацию успеха. Давление — это жесткое самопринуждение и использование чувства вины для запуска действий, но оно быстро истощает ресурсы. Манипуляция собой включает обманные тактики, например, обещание себе награды за выполнение неприятной задачи, что работает краткосрочно. Наиболее эффективным является управление собой, основанное на осознанном планировании, самоконтроле и согласовании действий с долгосрочными целями. Метод «съесть лягушку» — выполнение самой неприятной задачи в начале дня — является примером позитивного управления. Также важно применять метод самоподкрепления, поощряя себя за достигнутые результаты, чтобы закрепить полезные привычки. Развитие наблюдающего «Я» помогает отделять навязанные установки от своих истинных намерений. Таким образом, осознанное применение этих методов позволяет менеджеру быть хозяином своей мотивации и дисциплины.	УК-6
17	Дайте развернутый ответ на вопрос Как знание бихевиористских законов модификации поведения (Скиннер, Бандура) может помочь менеджеру в планировании своего профессионального развития и изменении неэффективных привычек? Ответ: Бихевиоризм утверждает, что поведение формируется под влиянием подкреплений и наблюдений, что дает менеджеру практические инструменты для изменения собственных привычек. Принцип оперантного обусловливания Скиннера предлагает систему позитивных подкреплений для закрепления желаемых действий, например, награждать себя отдыхом после выполнения важной части проекта. Это позволяет постепенно формировать более эффективные рабочие распорядки без насилия над собой. Теория социального научения Бандуры подчеркивает важность наблюдения за успешными моделями, поэтому менеджер может целенаправленно изучать опыт лидеров, которым хочет подражать, и визуализировать их поведение. Метод постепенного формирования (шейпинг) помогает разбивать сложные цели на малые шаги и последовательно их осваивать. Бихевиористский подход также учит управлять средой, чтобы минимизировать триггеры неэффективных привычек, например, убирать телефон при работе над важной задачей. Самонаблюдение и фиксация результатов служат обратной связью, позволяя корректировать стратегию. Однако важно помнить, что внутренние когнитивные процессы тоже имеют значение, поэтому лучше интегрировать эти законы с когнитивными техниками. В итоге это дает систематичный путь к самосовершенствованию.	УК-6

18	Дайте развернутый ответ на вопрос Как определение психологического климата в организации может быть использовано менеджером для оценки собственной роли в коллективе и коррекции поведения?		УК-6
	Ответ:	Психологический климат является интегральным показателем качества межличностных отношений в организации, который напрямую зависит от поведения каждого сотрудника, особенно руководителя. Для самооценки менеджеру важно понимать, как его действия — тон общения, манера критиковать, стиль поощрения — влияют на общую атмосферу. Используя методы обратной связи (анонимные опросы, личные беседы), менеджер может получить зеркало своих воздействий и выявить неосознаваемые диссонансы. Если климат напряженный, это может сигнализировать о том, что его управленческий стиль излишне авторитарен или непоследователен, и требует коррекции. Самооценка в этом случае должна фокусироваться на сравнении восприятия себя и восприятия коллективом. Менеджер может инициировать изменения в коммуникации, например, начать благодарить публично, чтобы улучшить эмоциональный фон. Мониторинг климата в динамике позволяет оценивать прогресс своих корректирующих действий. Кроме того, хороший климат создает почву для открытости, что облегчает дальнейший сбор информации о себе. Таким образом, климат служит внешним индикатором внутренней эффективности менеджера.	
19	Дайте развернутый ответ на вопрос В чем заключается сущность зависимости эффективности методов управления от типа организаций и характеристик персонала, и как менеджер может адаптировать свою модель поведения на основе самооценки?		УК-6
	Ответ:	Эффективность управленческих методов не является постоянной величиной, она сильно варьируется в зависимости от типа организации (например, стартап или государственная структура) и характеристик персонала (возраст, образование, мотивация). В инновационных компаниях с высококвалифицированными кадрами работают методы делегирования и поддержки, тогда как в производственных коллективах могут потребоваться более директивные подходы. Самооценка помогает менеджеру определить, насколько его привычный стиль соответствует текущему контексту, и выявить «слепые зоны» несоответствия. Адаптивность требует от менеджера гибкости и готовности менять свои поведенческие паттерны, даже если они комфортны лично для него. Например, если его команда состоит из молодых специалистов, ему стоит развивать навыки наставничества, а если из опытных консерваторов — навыки дипломатии. Регулярная самооценка через анализ результатов проектов показывает, какие методы дали сбой, а какие сработали. Менеджеру необходимо отказываться от универсальных решений в пользу ситуационных, постоянно сверяясь с обратной связью от сотрудников. Также важно развивать эмпатию, чтобы точнее диагностировать потребности коллектива. В итоге это превращает менеджера в контекстуального лидера, способного эффективно действовать в любых условиях.	
20	Дайте развернутый ответ на вопрос Какие возможности и ограничения существуют при использовании приемов общего действия в управлении персоналом для достижения стратегических целей?		УК-6
	Ответ:	Приемы общего действия (заражение, внушение, убеждение, подражание) предоставляют широкие возможности для быстрого влияния на массы, формирования настроения и распространения необходимых установок. Они помогают быстро консолидировать команду вокруг идеи, особенно когда нет времени на длительные дискуссии, или когда требуется эмоциональный подъем перед сложным этапом. Однако их основное ограничение заключается в краткосрочности эффекта и зависимости от ситуативного контекста, так как они больше воздействуют на эмоции, чем на рациональное мышление. Чрезмерное увлечение этими приемами может привести к снижению критичности и самостоятельности сотрудников, делая их зависимыми от харизмы лидера. Также они менее эффективны для профессиональных коллективов с высоким уровнем образования, которые требуют аргументов, а не эмоций. Длительное использование без подкрепления реальными действиями порождает цинизм и потерю доверия к руководству. Поэтому оптимально комбинировать приемы общего действия с системными методами планирования и контроля. Успех применения зависит от точной диагностики состояния группы и уместности момента. В итоге они служат мощным, но требующим осторожности инструментом в руках компетентного руководителя.	

7.1. Уровни овладения

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

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Организует работу команды для достижения поставленной цели.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию и руководит работой команды.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

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

Индикатор достижения компетенции: УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80

Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. Литвинюк, В. В. Лукашевич, Е. З. Карпенко [и др.] - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 461 с - 978-5-534-14697-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582749> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Староверова, К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах: учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 177 с - 978-5-534-17311-6. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/589368> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва: Юрайт, 2026. - 278 с - 978-5-534-14305-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588625> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 445 с - 978-5-534-11503-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582694> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»
2. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)
3. <https://www.minfin.ru/ru/> - Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ)

Ресурсы «Интернет»

1. <https://mintrud.gov.ru/> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)
2. <https://rosstat.gov.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат)

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. КонсультантПлюс;
2. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

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 СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения