

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 9 от 13 мая 2019 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  / У.А. Назарова

 /Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Социально-психологические аспекты в управлении персоналом  
(продвинутый уровень)  
вариативная часть**

программа магистратуры

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки  
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация  
магистр

Разработчик (составитель):  
Доцент, к.с.н., доцент



Габидуллина Г.Р.

Для приема: 2019 г.

Уфа 2019 г.

Составитель: к.с.н., доцент Габидуллина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 13 мая 2019 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень вопросов к экзамену, тематика курсовых работ), протокол № 9 от 6 апреля 2020 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (тема и содержание, задания для текущего контроля, индивидуальные задания для самостоятельной работы, задания для рубежного и итогового контроля, перечень основной и дополнительной учебной литературы, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения), протокол № 11 от «31» мая 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	15
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	15
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	22
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	41
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	41
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины .....	42
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	43

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать механизмы, виды, формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
	Знать социально-психологические факторы успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Иметь глубокие знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	
	Знать современные социальные технологии работы с персоналом и условия их использования при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	
	Знать основы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	<b>ПК-35</b> – владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	
	Знать методы и приемы поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и	

		действий со стороны других лиц и сторон	
Умения	Уметь выбирать формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
	Уметь выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	
	Уметь выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	
	Уметь анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	
	Владеть навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Владеть навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя	

	коммуникаций	и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	
	Владеть навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.05 «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» является дисциплиной вариативной части.

Дисциплина изучается студентами:

– заочной формы на 3 курсе.

Целью учебной дисциплины «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» является изучение специфики влияния индивидуально-личностных и групповых особенностей на характер профессиональной деятельности; формирование умения устанавливать зависимость эффективности персонала от личностных особенностей руководителя и его команды.

Для освоения дисциплины «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» необходимы компетенции, сформированные в результате освоения такой дисциплины учебного плана, как Б1.В.02 Рекрутмент и кадровое делопроизводство, Б1.Б.03 Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом, Б1.В.04 Теория и практика кадровой политики.

Дисциплина «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом (продвинутый уровень)» предшествует и является наиболее значимой для прохождения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.В.01.01(У), практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.В.02.02(П), преддипломной практики Б2.В.02.03(Пд), а также для подготовки и защиты ВКР Б3.Б.01(Д).

**3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины Социально-психологические аспекты в управлении персоналом  
(продвинутый уровень)  
на 2-3 курсе  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10
практических/ семинарских	18
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР) включая подготовку к экзамену/зачету (контроль)	105,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен на 3 курсе

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Психологические аспекты управления персоналом организации</b>								
1.	<b>Человеческий капитал в управлении персоналом</b> Человеческий капитал в управлении персоналом. Соотношение основных понятий «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» (УЧР); «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала». Методы управления персоналом: административные, экономические, социологические, психологические. <b>Функции управления персоналом. Понятие экономической, социальной и деловой эффективности персонала.</b>	2	-	-	7	1,5,8	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80067">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80067</a>	Контрольные вопросы



2.	<b>Руководитель в организации. Психологические аспекты управления поведением и деятельностью подчиненного</b> Индивидуальные качества личности руководителя. Качества личности руководителя. Использование качеств личности руководителя для влияния на подчиненных. Авторитет руководителя	2	-	-	7	2,3,6,7	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80068">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80068</a>	Контрольные вопросы
3.	<b>Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию</b> Исторический аспект проблемы психологического отбора и подбора кадров. Психология в подборе персонала: кому и как ее использовать? Психологические методики набора и отбора персонала. Внешний найм и внутреннее продвижение персонала.	-	2	-	8	1,3,10	Вопросы контроля к теме 1  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80070">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80070</a>	Контрольные вопросы, индивидуальное задание
4.	<b>Управление адаптационным процессом персонала в организации</b> Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника. Участники адаптационного процесса: их роли и задачи. Особенности адаптации разных категорий сотрудников. Молодые специалисты, особенности их	-	2	-	7	1,2,6	Вопросы контроля к теме 2  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80071">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80071</a>	Контрольные вопросы, индивидуальное задание

	адаптации. Адаптация управленческого персонала							
5.	<b>Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала</b> Психологическое обеспечение управления карьерой. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника. Психологические особенности работы с резервом руководителей. Психологическое обеспечение обучения кандидатов КР: базовое, квалификационное и должностное обучение.	-	2	-	8	1,3,5,8	Вопросы контроля к теме 3  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80072">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80072</a>	Контрольные вопросы, индивидуальное задание
6.	<b>Поведенческий аудит безопасности и корпоративная культура: основные инструменты создания безопасной среды. Внутрифирменные коммуникации.</b> Ресурсы для проведения аудита корпоративной культуры. Поведенческий аудит: методика управления организационным поведением. Поведенческий аудит безопасности. Принципы изменения корпоративной культуры. Построение эффективной системы внутреннего PR.	-	2	-	7	1,2,10	Вопросы контроля к теме 4  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80073">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80073</a>	Контрольные вопросы, индивидуальное задание
7.	<b>Психическое здоровье сотрудников и безопасность</b>	-	2	-	8	2,3,6	Вопросы контроля к теме 5	Контрольные вопросы,

	<p><b>деятельности в организации</b>  Понятие о психическом здоровье. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации. Методы работы по обеспечению безопасности организационной среды: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс – метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT-анализ, эвристические методы, социально – психологический тренинг. Психологические особенности конфликта как вида социального взаимодействия. Типология психологической защиты личности в условиях конфликтной ситуации. Управление конфликтом и стресс-менеджмент.</p>					<p>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний  <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80074">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80074</a></p>	индивидуальное задание	
8.	<p><b>Психологическое консультирование и коучинг руководителей</b>  Понятие о коучинге. Характеристики и задачи коучинга. Коучинг руководителей. Коучинг как сопровождение карьеры и профессионального роста.</p>	2	-	-	8	2, 3,7	<p>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний  <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80069">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80069</a></p>	Контрольные вопросы, тест

**Модуль 2. Социальные аспекты управления персоналом организации**

9.	<p><b>Спиральная динамика для HR-менеджеров</b> Теория спиральной динамики Грейвза и ее применение в практике HR-менеджмента. Модель «Планирование 4Ц».</p>	2	-	-	9,8	2,8	<p>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80075">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80075</a></p>	<p>Контрольные вопросы, индивидуальные задания, групповое задание</p>
10.	<p><b>Управление производительностью труда. Ключевые показатели эффективности.</b> Функциональное содержание процесса управления производительностью: измерение и оценка уровня производительности на исходном этапе создания программно-целевого механизма управления ее ростом; стратегическое программно-целевое и оперативное планирование мероприятий, повышающих производительность; постоянный и действенный контроль за внедрением программ производительности и (или) отдельных мероприятий; корректировка, в случае необходимости, реализуемых программ, мероприятий;</p>	-	2	-	7	1,2,4	<p>Вопросы контроля к теме 6  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80076">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80076</a></p>	<p>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</p>

	измерение и оценка результативности осуществленных мероприятий и реализованных программ. Разработка KPI сотрудников. Создание профилей сотрудников.							
11.	<b>Отраслевые и международные стандарты качества. Система Кайдзен.</b> Менеджмент качества на базе стандартов серии ISO 9000. Система Кайдзен на предприятии: ее ключевые принципы и особенности внедрения	-	2	-	7	2,5	Вопросы контроля к теме 7  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80077">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80077</a>	Контрольные вопросы, индивидуальное задание
12.	<b>Управление эмоциональными состояниями</b> Понятие, виды эмоциональных состояний (стресс, аффект, психологическая напряженность и т.д.). Управление эмоциональным состоянием сотрудников Управление эмоциональным состоянием сотрудников в период кризиса	2	-	-	8	1,2,7,10	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80078">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80078</a>	Контрольные вопросы, групповое задание
13.	<b>Профессиональные деформации персонала</b> Управление стрессом и забота о персонале. Профессиональный стресс. Причины. Показатели стресса в организации. Синдром профессионального выгорания как фактор снижения	-	2	-	7	1,2,6,7,8	Вопросы контроля к теме 8  Выполнение задания на обобщение теоретических знаний <a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80079">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80079</a>	Контрольные вопросы, индивидуальное задание

	<p>эффективной деятельности персонала в организации.</p> <p>Предупреждение производственного стресса персонала.</p> <p>Программы профилактики профессиональной деформации персонала.</p>							
14.	<p><b>Защита трудовых прав работников на предприятии</b></p> <p>Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами (профсоюзами). Самозащита работником своих трудовых прав.</p>	-	2	-	7	2,8	<p>Вопросы контроля к теме 9</p> <p>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний</p> <p><a href="http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80080">http://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=80080</a></p>	<p>Контрольные вопросы, индивидуальное задание, тест</p>
	<b>Всего часов:</b>	10	18	-	105,8			

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ПК-4** – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать механизмы, виды, формы и методы адаптации персонала организации	Фрагментарные представления о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации	Неполные знания о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации	Сформированные систематические представления о механизмах, видах, формах и методах адаптации персонала организации
Второй этап (уровень)	Уметь выбирать формы и методы адаптации персонала организации	Фрагментарные умения выбирать формы и методы адаптации персонала организации	В целом успешное, но не системное умение выбирать формы и методы адаптации персонала организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выбирать формы и методы адаптации персонала организации	Сформированное умение выбирать формы и методы адаптации персонала организации

Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	Фрагментарное владение навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	В целом успешное, но не систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы во владении: профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	Успешное и систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации
-----------------------	--	---	--	--	---

**ПК-13** – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап	Знать социально-психологические факторы успешного найма и адаптации персонала	Фрагментарные представления о социально-психологических факторах успешного найма и адаптации персонала	Неполные представления о социально-психологических факторах успешного найма и адаптации персонала	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о социально-психологических факторах успешного найма и адаптации персонала	Сформированные систематические представления о социально-психологических факторах успешного найма и адаптации персонала
Второй этап	Уметь выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Фрагментарные умения выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но не систематическое умение выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного	Сформированное умение выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов успешного найма и адаптации



			найма и адаптации персонала	найма и адаптации персонала	персонала
Третий этап	Владеть навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Фрагментарное владение навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но не систематическое применение навыков оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	Успешное и систематическое применение навыков оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала

**ПК-20** – умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Иметь глубокие знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Фрагментарные представления о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Неполные знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	Сформированные систематические представления о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций

Второй этап (уровень)	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	Фрагментарные умения определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	В целом успешное, но не системное умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	Сформированное умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	Фрагментарное владение навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	В целом успешное, но не систематическое владение навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы во владении навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	Успешное и систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций

**ПК-34** – владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

Первый этап (уровень)	Знать современные социальные технологии работы с персоналом и условия их использования при реализации планов социального развития организации	Фрагментарные представления о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации	Неполные знания о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации	Сформированные систематические представления о современных социальных технологиях работы с персоналом и условиях их использования при реализации планов социального развития организации
Второй этап (уровень)	Уметь выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	Фрагментарные умения выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	В целом успешное, но не системное умение выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	Сформированное умение выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом
Третий этап (уровень)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	Фрагментарное владение навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	В целом успешное, но не систематическое владение навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы во владении профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	Успешное и систематическое владение профессиональными приемами и навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации

**ПК-35** – владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать основы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Фрагментарные представления об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Неполные знания об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Сформированные систематические представления об основах социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами

**ПК-36** - владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

Этап (уровень) освоения компетенци и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

Первый этап (уровень)	Знать методы и приемы поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Фрагментарные представления о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Неполные знания о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	Сформированные систематические представления о методах и приемах поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц
Второй этап (уровень)	Уметь анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	Фрагментарные умения анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	В целом успешное, но не системное умение анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	Сформированное умение анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников

## Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

### **4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап  Знания	Знать механизмы, виды, формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Знать социально-психологические факторы успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Иметь глубокие знания о социально-психологических механизмах, задачах и принципах построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы

	Знать современные социальные технологии работы с персоналом и условия их использования при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Знать основы социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	<b>ПК-35</b> – владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
	Знать методы и приемы поддержания физического и душевного здоровья сотрудников и их защиты от небезопасных условий и действий со стороны других лиц	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Вопросы семинарского занятия, контрольная работа, экзаменационные вопросы
2-й этап  Умения	Уметь выбирать формы и методы адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь выявлять и оценивать значимость социально-психологических факторов	<b>ПК-13</b> – знание методов и владение навыками оценки эффективности,	Индивидуальные задания, контрольная работа

	успешного найма и адаптации персонала	действующей в организации системы найма и адаптации персонала	
	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций на основе понимания ее социально-психологических механизмов	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь выбирать соответствующие социальные технологии в работе с персоналом	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь анализировать и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников	<b>ПК-36</b> - владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	Индивидуальные задания, контрольная работа
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками определения и выбора соответствующих форм и методов адаптации персонала организации	<b>ПК-4</b> – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и	Практическое задание



		умением применять их на практике	
	Владеть навыками оценки значимости социально-психологических факторов успешного найма и адаптации персонала	<b>ПК-13</b> – знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Практическое задание
	Владеть навыками определения и формулирования задач и принципов построения системы внутренних коммуникаций	<b>ПК-20</b> – умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Практическое задание
	Владеть навыками определения и выбора соответствующих социальных технологий в работе с персоналом при реализации планов социального развития организации	<b>ПК-34</b> – владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	Практическое задание

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- вопросы семинарского занятия,;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий.
- тестирование
- контрольная работа.

### Типовые контрольные задания

#### Задания для текущего контроля

## Вопросы для семинаров

### Модуль 1. Психологические аспекты управления персоналом организации

Тема 1. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Исторический аспект проблемы психологического отбора и подбора кадров
2. Психология в подборе персонала: кому и как ее использовать?
3. Психологические методики набора и отбора персонала
4. Внешний найм и внутреннее продвижение персонала.

Тема 2. Управление адаптационным процессом персонала в организации

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника
2. Участники адаптационного процесса: их роли и задачи
3. Особенности адаптации разных категорий сотрудников
4. Молодые специалисты, особенности их адаптации.
5. Адаптация управленческого персонала

Тема 3. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Психологическое обеспечение управления карьерой.
2. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.
3. Психологические особенности работы с резервом руководителей.
4. Психологическое обеспечение обучения кандидатов КР: базовое, квалификационное и должностное обучение.

Тема 4. Поведенческий аудит безопасности и корпоративная культура: основные инструменты создания безопасной среды. Внутрифирменные коммуникации

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Ресурсы для проведения аудита корпоративной культуры
2. Поведенческий аудит: методика управления организационным поведением
3. Поведенческий аудит безопасности
4. Принципы изменения корпоративной культуры
5. Построение эффективной системы внутреннего PR.

Тема 5. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы*

1. Понятие о психическом здоровье. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации.

2. Методы работы по обеспечению безопасности организационной среды: диагностическое интервью, групповая дискуссия, кейс – метод, мозговой штурм, ролевая игра, SWOT - анализ, эвристические методы, социально – психологический тренинг.

3. Психологические особенности конфликта как вида социального взаимодействия.

4. Типология психологической защиты личности в условиях конфликтной ситуации.

5. Управление конфликтом и стресс-менеджмент.

## **Модуль 2. Социальные аспекты управления персоналом организации**

Тема 1. Управление производительностью труда. Ключевые показатели эффективности

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы*

1. Функциональное содержание процесса управления производительностью:

- измерение и оценка уровня производительности на исходном этапе создания программно-целевого механизма управления ее ростом;

- стратегическое программно-целевое и оперативное планирование мероприятий, повышающих производительность;

- постоянный и действенный контроль за внедрением программ производительности и (или) отдельных мероприятий;

- корректировка, в случае необходимости, реализуемых программ, мероприятий;

- измерение и оценка результативности осуществленных мероприятий и реализованных программ.

2. Разработка KPI сотрудников.

3. Создание профилей сотрудников.

Тема 2. Отраслевые и международные стандарты качества. Система Кайдзен

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы*

1. Менеджмент качества на базе стандартов серии ISO 9000.

2. Система Кайдзен на предприятии: ее ключевые принципы и особенности внедрения

Тема 3. Профессиональные деформации персонала

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы*

1. Управление стрессом и забота о персонале.
2. Профессиональный стресс. Причины.
3. Показатели стресса в организации.
4. Синдром профессионального выгорания как фактор снижения эффективной деятельности персонала в организации.
5. Предупреждение производственного стресса персонала.
6. Программы профилактики профессиональной деформации персонала.

Тема 4. Защита трудовых прав работников на предприятии  
*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы  
 темы*

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами (профсоюзами).
3. Самозащита работником своих трудовых прав.

**Критерии оценивания:**

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

**Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы**

**Задания для СРС по теме «Человеческий капитал в управлении персоналом»**

Кейс 1. Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре ежегодного аттестационного собеседования с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали:

– Что 65 % сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

– 50 % сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

– 45 % сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;

– 12 % утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

– 68 % сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

– 75 % проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

– 25 % руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы

1. О чем говорят результаты опроса?
2. В чем причины сложившейся ситуации?
3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

### **Задания для СРС по теме «Руководитель в организации. Психологические аспекты управления поведением и деятельностью подчиненного»**

Задание 1. Найдите в научных журналах статьи по данной теме, проанализируйте и сделайте основные выводы.

### **Задания для СРС по теме «Психологическое консультирование и коучинг руководителей»**

Проведите технику «Колесо жизненного баланса». Сделайте вывод.

### **Задания для СРС по теме «организацию»**

Задание 1. Разработайте план отбора персонала.

Задание 2. Составьте структуру проведения собеседования.

Задание 3. Провести анализ трех случайно выбранных резюме кандидатов на разные должности. Выполнить SWOT-анализ резюме. Обосновать решение по одобрению или отказе в дальнейшем рассмотрении кандидатуры.

### **Задания для СРС по теме «Управление адаптационным процессом персонала в организации»**

Рекомендации по составлению программы адаптации

Хорошая программа адаптации работника на рабочем месте имеет следующие качества: она тщательно спланирована, ее содержание совершенно ясно, роли участников процесса четко определены.

Мы предлагаем вам описание последовательности действий, которые необходимо выполнить в ходе создания и реализации программы адаптации. Вам остается только выполнить все эти действия, предварительно определив исполнителей и сроки.

1. Составьте список сотрудников, которые войдут в рабочую группу по разработке и внедрению программы адаптации. Целесообразно включить в эту группу линейных руководителей и специалистов отдела кадров.

2. Опишите результаты, которых вы хотите достичь с помощью программы адаптации. Четкие формулировки помогут линейным руководителям понять цели программы.

3. Классифицируйте новых работников по группам. Определите требования к программам адаптации для каждой группы.

4. Составьте список вопросов, обычно возникающих у новых работников.

5. Составьте список действий нового работника во время программы адаптации (испытательного срока), а также список необходимых ему сведений.

6. Разработайте программу первого дня сотрудника.

7. Спланируйте экскурсии по организации, их содержание, время. Назначьте ответственного за их проведение.

8. Определите, каким образом вы представите нового сотрудника остальным членам коллектива, что вы расскажите (напишете) о новичке.

9. Подготовьте комплект печатных материалов, включив в него по необходимости следующие разделы:

- Миссия компании, история компании;
- Корпоративная культура;
- Положение о персонале, внутрифирменные отношения;
- Организационная структура, положение о подразделении, должностная инструкция;
- Технологии работы, техника безопасности;
- Список сотрудников с указанием должности, рабочей комнаты, номера телефона, e-mail;
- Список ответов на наиболее стандартные вопросы новичков с указанием лиц, к которым можно обратиться для дополнительных разъяснений;

10. Определите необходимость специальных учебных мероприятий по освоению новым сотрудником своих должностных обязанностей.

11. Определите критерии успешности прохождения испытательного срока, варианты его досрочного прекращения.

12. Определите форму предоставления обратной связи от нового сотрудника и его наставника о ходе адаптационного периода (испытательного срока).

13. Разработайте программу подведения итогов испытательного срока и перевода сотрудника в основной штат.

Не правда ли, довольно внушительный список действий? Но как бы ни было тяжело, эти действия необходимо выполнить для повышения эффективности работы компании.

## **Задания для СРС по теме «Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки»**

### **Кейс «Требую повышения»**

**Для чего:** чтобы оценить социально-личностные компетенции: – модель поведения сотрудника, его нацеленность на карьерный рост и готовность принимать на себя ответственность; – готовность выполнять более сложную работу, если того требуют обстоятельства; – управляемость, исполнительность, самокритичность

Ситуация Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала.

Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

- получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;
- составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;
- вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней.

Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

- по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;
- официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;
- оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

**Вопросы и задания** Оцените предложение руководителя по каждому пункту. Какие условия Вы хотели бы изменить? Предложите руководителю свой вариант решения.

## **Задания для СРС по теме «Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации»**

Ознакомьтесь со статьей «Психическое здоровье на рабочем месте» на

сайте [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/ru/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/ru/)

- сделайте конспект данной статьи;
- напишите основные выводы.

### **Задания для СРС по теме «Спиральная динамика для HR-менеджеров»**

Исследуйте свою организацию, определите на каком уровне она находится, к чему стремится, можно ли проводить изменения?

### **Задания для СРС по теме «Управление производительностью труда. Ключевые показатели эффективности»**

#### ***Практические задания:***

Задание 1. Разработайте KPI сотрудников.

Задание 2. Разработайте TASK сотрудников.

Задание 3. Разработайте MARK сотрудников.

Задание 4. Разработайте Создание профилей сотрудников.

### **Задания для СРС по теме «Отраслевые и международные стандарты качества. Система Кайдзен»**

Ознакомьтесь со статьей «Система «Кайдзен» и ее применение в бизнесе» на сайте <https://hr-portal.ru/article/sistema-kaydzen-i-ee-primeneniye-v-biznese>

- сделайте конспект данной статьи;
- напишите основные выводы.

### **Задания для СРС по теме «Управление эмоциональными состояниями»**

EQ кейсы

Пройти EQ кейсы, которые позволят вам оценить свои стратегии поведения в эмоциогенных ситуациях. Отвечайте так, как вы действительно поступили бы, а не так, как бы вам хотелось поступить.

**Ситуация 1.** Вы едете в общественном транспорте. Это первый день, когда вы надели новую обувь. Пробираясь к выходу, мужчина сильно наступает на ваш ботинок и, не извинившись, продолжает двигаться. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 2.** Вы стоите в очереди за билетами в железнодорожную кассу. Очередь большая, и стоять вам в ней еще минут 30, приблизительно столько же вы уже простояли. К кассе без очереди проходит мужчина и говорит, что опаздывает на поезд и ему нужно купить билеты. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 3.** Вы договорились с мужем (женой) пойти в театр и встретиться возле входа за 10 минут до начала спектакля. Вы очень давно хотели посмотреть именно его. В итоге он (она) опаздывает на 15 минут. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**



**Ситуация 4.** Вы совместно с женой (мужем) откладывали деньги на поездку летом на курорт. Сегодня приходит ваша жена (муж) и воодушевленным голосом говорит, что появилось отличное предложение по цене на новый ноутбук Mac Air. Из-за этой покупки ваша поездка будет отложена минимум на два месяца, а может, и больше. Она (он) очень просит и говорит, что давно именно о таком мечтала (мечтал). **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 5.** В компании, где вы работаете, пообещали, что в конце года вам предложат новую, более высокую должность и повышение зарплаты. Вы работаете в компании уже несколько лет и знаете, что заслужили данное повышение. Несколько месяцев назад в вашем отделе появился новый сотрудник, который перешел из конкурирующей компании. Сегодня вас вызвали к руководству и сообщили, что вакантную должность займет именно этот человек. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 6.** Вы проспали и быстро собираетесь, потому что понимаете, что опаздываете на работу. Именно сегодня опаздывать нельзя, так как проходит важная проверка. Вы просите свою жену (мужа), пока вы собираетесь, прогладить вам единственно чистую рубашку, которая висит в шкафу. Через 5 минут, оказывается, что жена (муж) нечаянно прожгла (прожег) утюгом рубашку и в ней нельзя идти на работу. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 7.** Вы делали на компьютере очень важный отчет, который долго не могли завершить. Именно сегодня вас посетило вдохновение, и 10 листов прекрасной структурированной информации по отчету, где были представлены цифры, графики, выводы, легли как по маслу. И тут компьютер дает сбой, и ваш несохраненный текст безвозвратно исчезает. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 8.** Вы отдыхаете с женой (мужем) в ресторане. Достав из тарелки черный волос, вы показываете его своей жене (мужу). В этот момент мимо вас проходит официант с подносом, с которого соскальзывает молочный коктейль и обливает рукав вашего костюма. Официант, ничего не заметив, идет дальше. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 9.** Вы опоздали на встречу с родителями жены (мужа). Вы видите, что жена (муж) обиделась (обиделся). Вы извинились перед ней (ним), но это не помогло улучшить ситуацию. Жена (муж) сидит теперь «надувшись» и очень вяло поддерживает разговор. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Ситуация 10.** Поздним вечером по безлюдной улице вы возвращаетесь домой из гостей. К вам подходят двое незнакомых людей. Сначала они просят телефон, чтобы позвонить, а потом начинают угрожать и требуют добровольно отдать им сумку и телефон. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

**Какие выводы вы делаете после прохождения данных тестов? Насколько ваши эмоции адекватны и полезны для вас и окружающих в предложенных ситуациях?**

### **Задания для СРС по теме «Профессиональные деформации персонала»**

Практическая работа «Программа психологической профилактики»

На основе изучения научной литературы разработайте систему занятий для профилактики стресса и профессиональной деформации личности, включающую следующие компоненты:

1. Описать концептуальные основания подготовки к групповой работе.
2. Выделить круг вопросов, которые необходимо проанализировать при работе с группой. Определить основные психодраматические методики и тренинги. Обосновать их значимость.
3. Подобрать и подготовить ведущих, разработать для них практические задания (психотехнические упражнения, ролевые игры и пр.), направленные на освоение важных практических навыков.
4. Систематизировать практические задания и представить их в виде тренингов или психодраматических занятий с указанием целей, задач и предполагаемого результата.

Программа оформляется и сдается преподавателю в печатном виде, учитывая следующие требования к оформлению: – помимо указанных выше компонентов, составляющих основное содержание тренинговой программы, она должна включать также титульный лист и список литературы, оформленный по требованиям ГОСТ.

### **Задания для СРС по теме «Защита трудовых прав работников на предприятии»**

Задание 1. Подготовьте ответ на вопрос: «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия».

### **Критерии оценивания заданий**

Критерии оценивания заданий	оценка
Задание выполнено полностью или в основном: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы или не на все дополнительные вопросы получены верные ответы	зачтено
Задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, фрагментарно, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

### **Задания для рубежного контроля**

## Тестовые задания

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

1. Потенциал специалиста – это:
  - а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
  - б) здоровье человека;
  - в) способность адаптироваться к новым условиям;
  - г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
  - д) способность человека производить продукцию
  
2. Комплексная оценка работы - это:
  - а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
  - б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
  - в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
  - г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
  - д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
  
3. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:
  - а) мотив;
  - б) потребности;
  - в) притязания;
  - г) ожидания;
  - д) стимулы.
  
4. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:
  - а) культурологические;
  - б) социально-психологические;
  - в) биопсихологические;
  - г) демографические.
  
5. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:
  - а) психические образования группы

- б) психические процессы группы
- в) социально-психологический климат группы

6. Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:

- а) консенсуса
- б) рациональности
- в) конкретности

7. Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:

- а) соподчинения
- б) включения
- в) рядорасположенности

8. Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:

- а) групповым интересам
- б) групповому мнению
- в) традициям группы

9. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:

- а) личностной
- б) специальной
- в) организационно-методической

10. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
- б) приспособление к относительно новому социуму
- в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации
- в) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
- г) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % – базовому

уровню, от 81 до 100% – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

### **Критерии оценивания теста:**

Процент правильных ответов	оценка
81-100 %	зачтено
60-80 %	
45-59%	
менее 45%	не зачтено

### **Итоговый контроль**

#### Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета: экзаменационный билет содержит 2 вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности знаниевой компоненты компетенций ПК-4, ПК-13, ПК-20, ПК-34, ПК-35, ПК-36.

## Образец экзаменационного билета

---

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда  
и экономики предпринимательства

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом  
Профиль: Управление деловой карьерой  
персонала

Дисциплина «Социально-  
психологические аспекты в управлении  
персоналом (продвинутый уровень)»

### Экзаменационный билет № 1

1. Специфика социально-психологического подхода.
2. Спиральная динамика в организации: особенности, механизмы изменения, роль HR-менеджера

И.о. зав. кафедрой

К.Е. Гришин

---

### *Перечень вопросов для экзамена*

1. Специфика социально-психологического подхода.
  2. Лидерство и руководство в малых группах.
  3. Теории происхождения лидерства.
  4. Стили лидерства.
  5. Процесс принятия группового решения и эффективность групповой деятельности.
  6. Новые подходы к развитию группы, психологическая теория коллектива.
  7. Стадии и уровни развития группы в психологической теории коллектива.
  8. Методологическое значение социально-психологической теории коллектива.
  9. Групповая динамика и руководство.
  10. Проблема межгрупповых отношений в рамках принципа деятельности.
  11. Личность как предмет исследования в социологии и психологии.
  12. Специфика социально-психологической проблематики личности.
  13. Понятие социализации и содержание процесса социализации.
  14. Стадии процесса социализации и институты социализации.
  15. Каузальная атрибуция.
  16. Социально-психологические аспекты личности.
  17. Коллективизация мышления и феномен групповой поляризации.
  18. Дискриминация, предрассудки и социальные стереотипы.
- Конформизм.

19. Сущность и структура трудовой адаптации.
20. Факторы трудовой адаптации.
21. Социально психологические аспекты управления трудовой адаптации.
22. Адаптация к условиям профессиональной деятельности.
23. Понятие о социальной перцепции.
24. Внутриколлективная сплоченность и его факторы.
25. Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.
26. Понятие, виды и структура межличностных и межгрупповых конфликтов.
27. Стратегии поведения, способы предупреждения и разрешения межличностных и межгрупповых конфликтов.
28. Общая характеристика творческой и изобретательской деятельности.
29. Классификация социально-психологических методов.
30. Методы социально-психологического воздействия.
31. Основные типы руководителей и лидеров.
32. Особенности личности руководителя. Стили управления и индивидуальный стиль деятельности руководителя.
33. Психологические и деловые особенности личности руководителя. Имидж руководителя.
34. Стресс в деятельности руководителя. Факторы, влияющие на индивидуальный стресс. Последствия стресса.
35. Причины появления стресса в организации.
36. Технологии принятия решений и их оценки. Критерии эффективности решения в группе и команде
37. Условия сохранения психического здоровья и психологической безопасности в организации. Оптимизация психологических состояний работников
38. Организационная культуры и социальная среда организации.
39. Понятие коммуникации, ее основные характеристики. Виды внутриорганизационной коммуникации и способы управления ей
40. Стресс-менеджмент в организации.
41. Комплекс мероприятий по отбору специалистов
42. Профессионально-важные качества личности. Психологические исследования деловых и личностных качеств работников
43. Модели диагностики в работе с персоналом в организации. Понятие о профессиограмме
44. Схема осуществления отбора персонала.
45. Сопровождение профессионального роста. Перемещение и формирование резерва на выдвижение в организации.
46. Повышение профессиональной компетенции работников
47. Сокращение персонала, сопровождение и аутсорсинг в организации. Профессиональное и личностное консультирование освобождающихся работников.

48. Аттестация персонала. Центры оценки (AssessmentCentre) и технологии оценки сотрудников.

49. Работа с изменениями в организации. Соотнесение целей организации и целей сотрудников

50. Мотивация работы и модели мотивации персонала

51. Требования к личности и к квалификации специалиста по человеческим ресурсам.

52. Структура и модель компетенций.

53. Функции и роли специалиста по персоналу.

54. Понятие о коучинге. Характеристики и задачи коучинга. Техники коучинга. Личность коуча и требования к компетенциям

55. Коучинг как сопровождение карьеры и профессионального роста. Лестница мастерства и жизненный цикл сотрудника в организации.

56. Тенденции и перспективы развития человеческих ресурсов в организациях. Роль специалиста по персоналу в этих процессах

57. Спиральная динамика в организации: особенности, механизмы изменения, роль HR-менеджера

58. Психологические аспекты управления поведением и деятельностью подчиненного

59. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала

60. Психическое здоровье сотрудников и безопасность деятельности в организации

61. Ключевые показатели эффективности.

62. Отраслевые и международные стандарты качества

63. Система Кайдзен

64. Управление эмоциональными состояниями

65. Защита трудовых прав работников на предприятии

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

### **Критерии оценивания:**

**«Отлично»** выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание терминологии, основных элементов.

**«Хорошо»** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

**«Удовлетворительно»** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические



вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

Основная литература:

1. Лисовская Н. Б., Трощинина Е. А. Психология кадрового менеджмента: учебно-методическое пособие. – СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. – 224 с. URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=435428](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=435428)
2. Пичугин В.Г. Психология влияния в управлении персоналом: учебное пособие. – М.: Прометей, 2020. – 145 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576136>

Дополнительная литература:

3. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 391 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118137](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118137)
4. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118125](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125)
5. Барроуз, М. Канбан Метод: улучшение системы управления / М. Барроуз ; ред. В. Ионов ; науч. ред. А. Пименов; пер. с англ. М. Витебского, А. Капанадзе. – М.: Альпина нон-фикшн, 2020. – 304 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598058>
6. Иванова, С. Кандидат. Новичок. Сотрудник: комплексная типология метапрограмм в управлении: – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 192 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598231>
7. Крамер, И. Как управлять корпоративным племенем: прикладная антропология для топ-менеджера: – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 408 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598075>
8. Соловьева, Е.В. Актуальные проблемы экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений: практикум. – М.; Директ-Медиа, 2020. – 115 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573928>
9. Спиральная динамика на практике. Модель развития личности, организации и человечества=Spiral dynamics in action / Д. Бек, Т. Ларсен,

С. Солонин и др.; пер. с англ. М. Попова. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 382 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570329>

10. Шуванов В. И. Социальная психология управления: учебник. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 463 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118145](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118145)

## **5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Сайт дистанционного обучения БашГУ	<a href="http://sdo.bashedu.ru">sdo.bashedu.ru</a>
5.	Национальный союз «Управление персоналом»	<a href="http://nasoup.ru">http://nasoup.ru</a>
6.	Справочная правовая система «Консультант плюс»	<a href="http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&amp;utm_csource=online&amp;utm_cmedium=button">http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&amp;utm_csource=online&amp;utm_cmedium=button</a>
7.	Официальный сайт Всероссийского союза профессиональных кадровиков	<a href="https://community.kdelo.ru">https://community.kdelo.ru</a>
8.	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
9.	Экономика, социология, менеджмент	<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>

### Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

## 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	Лекции	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	Практические / семинарские занятия	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	Групповые и индивидуальные консультаций, текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы:</b> 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	Самостоятельная работа	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>

<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118</b>	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге
---	---	---