

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от 06 апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин  / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социально-психологические аспекты в управлении персоналом

Вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:
Экономика и управление персоналом

Квалификация:
бакалавр

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



Мухаметшина Г.Р.

Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

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

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от апреля 2020 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (темы и содержание, задания для текущего контроля, индивидуальные задания для самостоятельной работы, задания для рубежного и итогового контроля, рейтинг-план дисциплины, 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.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования, тема и содержание, задания для текущего контроля, индивидуальные задания для самостоятельной работы, задания для рубежного контроля, итоговый контроль, рейтинг-план дисциплины, перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, протокол № 1 от «27» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой

 / Янгирова Е.И.

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	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	16
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	16
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	17
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	31
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	31
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	31
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	32

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 основы социализации молодежного контингента персонала	ПК-4 – 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	
Умения	Уметь выбирать формы и методы трудовой адаптации и социализации молодежного контингента персонала в организации	ПК-4 – 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	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками разработки программ трудовой адаптации персонала в организации	ПК-4 – 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	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.10 «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом» относится к *вариативной* части.

Дисциплина изучается:

- на *заочной формы обучения* - на 4 курсе.

Целью изучения дисциплины «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом» формирование у студентов общего понимания социально-психологических механизмов поведения и трудовой адаптации персонала, социально-психологических особенностей поведения индивидов и групп, механизмов социального взаимодействия и общения в коллективе.

Дисциплина «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом» предшествует и является наиболее значимой для освоения дисциплин: Б1.В.ДВ.05.01 «Трудовая адаптация и развитие персонала», Б1.В.ДВ.05.02 «Управление карьерой», Б1.В.ДВ.06.01 «Технология поиска работы», Б1.В.ДВ.06.02 «Маркетинг персонала», Б1.В.ДВ.07.01 «Профессиональная этика», Б1.В.ДВ.07.02 «Этика деловых отношений», Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая) Б2.В.02.03(П).

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
на 4 курсе
заочной формы

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
Лекций	6
практических/ семинарских	6
Лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	91,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля: Зачет 4 курс

№ 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	СРС			
1	2	4	5	6	7	8	9	10
Модуль 1. Социально-психологические проблемы исследования личностей и групп								
1.	Проблема личности и понятие социализации и каузальной атрибуции <i>1. Личность как предмет исследования в социологии и психологии. 2. Понятие социализации. 3. Понятие и теория каузальной атрибуции. 4. Каузальная атрибуция, как интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.</i>	-	-		6	1, 2, 3	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
2.	Социальная установка и личность в группе. <i>1) Исследования социальной установки. 2) Социальные установки личности и ее функции.</i>	-	2		5	1,2, 4	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<p>3) Фокус проблемы личности в социальной психологии.</p> <p>4) Социальная фасилитация, ингибция и дезиндивидуализация личности.</p> <p>5) Социальная установка личности и личность в группе.</p> <p>6) Влияние группы на личность.</p> <p>7) Определение положительного и отрицательного влияния группы на личность.</p>							
3.	<p>Принципы исследования психологии больших социальных групп.</p> <p>1) Проблема группы в современной психологии.</p> <p>2) Принципы исследования психологии больших социальных групп.</p> <p>3) Специфика социально-психологического подхода.</p> <p>4) Основные характеристики и классификации групп.</p> <p>5) Принципы исследования психологии больших социальных групп, массовидные явления психики, их классификация.</p>	-	-		6	1, 4	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, практическое задание

4.	<p>Общие проблемы малой группы, теории и стили лидерства.</p> <p>1) <i>Динамические аспекты развития группы: теории и стили лидерства.</i></p> <p>2) <i>История и результаты исследования малых групп.</i></p> <p>3) <i>Определение малой группы и ее границы.</i></p> <p>4) <i>Классификация малых групп.</i></p> <p>5) <i>Основные направления исследования малых групп.</i></p> <p>6) <i>Динамические процессы в малой группе.</i></p> <p>7) <i>Разбор преимуществ и трудностей лидерского статуса.</i></p>	2	-		5	1, 2, 4,6	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
5.	<p>Трудовая адаптация персонала</p> <p>1) <i>Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты.</i></p> <p>2) <i>Сущность и структура трудовой адаптации.</i></p> <p>3) <i>Факторы трудовой адаптации.</i></p> <p>4) <i>Социально психологические аспекты управления трудовой</i></p>	-	-		6	1, 2, 4,6	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, контрольная работа

	адаптации. <i>Трудовая адаптация персонала.</i>							
Модуль 2 Психологические основы обучения, деятельности и межличностных отношений								
6.	Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга. <i>1) Понятие о социальной перцепции. 2) Восприятие и понимание людьми друг друга. 3) Механизмы и законы межличностного восприятия. 4) Социальная перцепция. 5) Дискуссия по межличностному восприятию, психологические методики и опросники.</i>	-	-		6	1, 2, 4	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
7	Сплочение трудового коллектива <i>1) Сплочение трудового коллектива и его факторы. 2) Персональные взаимоотношения людей. 3) Трудовой коллектив и его функции. 4) Структура трудового коллектива. 5) Внутриколлективная сплоченность. 6) Сплочение трудового</i>	2	-		6	1, 2, 4	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<i>коллектива. 7) Персональные взаимоотношения людей.</i>							
8	<p>Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива .</p> <p>1) <i>Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива.</i></p> <p>2) <i>Психологический климат в коллективе.</i></p> <p>3) <i>Психология межличностных отношений.</i></p> <p>4) <i>Понятие о группах и коллективах.</i></p> <p>5) <i>Групповая дифференциация.</i></p> <p>6) <i>Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.</i></p>	-	-		5	1, 2, 4, 5	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, практическое задание
9	<p>Психологические аспекты конкуренции конфликтов в организации</p> <p>1) <i>Психологические аспекты в организации конкуренции.</i></p> <p>2) <i>Межличностные и</i></p>	-	-		6	1, 3, 5	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, практическое задание

	<p><i>межгрупповые конфликты.</i></p> <p>3) <i>Психологические аспекты в конкуренции.</i></p> <p>4) <i>Понятие и виды межличностных и межгрупповых конфликтов.</i></p> <p>5) <i>Структура и причины межличностных и межгрупповых конфликтов.</i></p> <p>6) <i>Уровень конфликтности личности, определение способов регулирования конфликтов</i></p>							
10	<p>Социально-психологические методы</p> <p>1) <i>Классификация социально-психологических методов и методы социально-психологического воздействия.</i></p> <p>2) <i>Теоретические и эмпирические методы.</i></p> <p>3) <i>Метод наблюдения и опроса.</i></p> <p>4) <i>Метод анализа документов.</i></p> <p>5) <i>Экспериментальные и математические методы.</i></p> <p>6) <i>Методы социально психологического</i></p>	-	-		6	1,2	Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, контрольная работа

	<i>воздействия.</i>							
11.	<p>Поведение человека в организации: общие требования. Корпоративная культура</p> <p>1) <i>Основы управления поведением человеком в процессе деятельности.</i></p> <p>2) <i>Факторы, влияющие на поведение человека в трудовом коллективе.</i></p> <p>3) <i>Современные концепции о структуре корпоративной культуры.</i></p> <p>4) <i>Имидж организации.</i></p>		-		5		Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
12	<p>Построение эффективной команды</p> <p>1) <i>Основные процессы, протекающие в команде.</i></p> <p>2) <i>Понятие дистанции (зоны) между членами команды.</i></p> <p>3) <i>Понятие роли в команде, функции и значение.</i></p>		-		6		Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
13	<p>Спиральная динамика</p> <p>1) <i>Теория спиральной динамики Грейвза.</i></p> <p>2) <i>Уровни и системы ценностей в спиральной</i></p>	2	-		5		Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание

	динамике 3) Развитие корпоративной культуры согласно спиральной динамике.							
14	<p>Ценности и установки работников в организации</p> <p>1) В чем заключается противопоставление «внешних» и «внутренних» трудовых ценностей? В каких странах выше значимость «внешних» и «внутренних» трудовых ценностей и почему?</p> <p>2) Что такое «вовлеченность» как установка по отношению к работе? Назовите 3 компонента вовлеченности. По каким признакам (индикаторам) можно узнать «вовлеченного в работу» человека?</p> <p>3) Опишите 3 вида организационной приверженности.</p> <p>4) Какие факторы влияют на разные виды приверженности?</p> <p>5) Почему разные виды приверженности в разной степени желательны для организации?</p>		2		6		Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание

15	<p>Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников</p> <p>1) «Требования» и «ресурсы» для исполнения работы: <i>Job demands, Job resources</i>.</p> <p>2) «Требования» для исполнения работы (<i>job demands</i>): «<i>Hindering</i>», «<i>Challenging</i>».</p> <p>3) Требования-вызовы: проблема «оптимального» уровня.</p> <p>4) «Ресурсы» для исполнения работы (<i>job resources</i>): индивидуальные, организационные</p>		2		6		Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
16.	<p>Архетипы управления</p> <p>1) Архетипы управления</p> <p>2) Архетипы HR-менеджеров</p> <p>3) Архетипы сотрудников</p>		-		6,8		Выполнение задания на обобщение теоретических знаний	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
	Всего часов:	6	6		91,8			

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 и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать основы социализации молодежного контингента персонала	Отсутствие или фрагментарные представления об основах социализации молодежного контингента персонала	Сформированы знания об основах социализации молодежного контингента персонала
Второй этап (уровень)	Уметь выбирать формы и методы трудовой адаптации и социализации молодежного контингента персонала в организации	Отсутствие или фрагментарные умения выбирать формы и методы трудовой адаптации и социализации молодежного контингента персонала в организации	Сформированное умение выбирать формы и методы трудовой адаптации и социализации молодежного контингента персонала в организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками разработки программ трудовой адаптации персонала в организации	Отсутствие или фрагментарные владения навыками разработки программ трудовой адаптации персонала в организации	В целом успешное и систематическое владение навыками разработки программ трудовой адаптации персонала в организации

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 учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего и рубежного контроля. Итоговый контроль по дисциплине «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом» в форме зачета не проводится. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед промежуточной аттестацией высчитывается общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 50 баллов; рубежный контроль – 50 баллов.

Шкалы оценивания: для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Для заочной формы обучения 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;
- выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий;
- тестирование;
- контрольная работа.

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	Оценочные средства
1-й этап Знания	Знать основы социализации молодежного контингента персонала	ПК-4	Вопросы к семинарскому занятию, тест, контрольная работа,
2-й этап Умения	Уметь выбирать формы и методы трудовой адаптации и социализации молодежного контингента персонала в организации	ПК-4	индивидуальное задание; контрольная работа,
3-й этап Владеть навыками	Владеть навыками разработки программ трудовой адаптации персонала в организации	ПК-4	практическое задание,

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинарских занятий по темам:

Вопросы для семинарских занятий по дисциплине «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом»

Модуль 1 Социально-психологические проблемы исследования личности

Тема 1. Проблема личности и понятие социализации и каузальной атрибуции.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 1) Личность как предмет исследования в социологии и психологии.
- 2) Понятие социализации.
- 3) Понятие и теория каузальной атрибуции.
- 4) Каузальная атрибуция, как интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

Тема 2. Социальная установка и личность в группе.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 8) Исследования социальной установки.
- 9) Социальные установки личности и ее функции.
- 10) Фокус проблемы личности в социальной психологии.
- 11) Социальная фасилитация, ингибция и дезиндивидуализация личности.
- 12) Социальная установка личности и личность в группе.
- 13) Влияние группы на личность.
- 14) Определение положительного и отрицательного влияния группы на личность.

Тема 3. Принципы исследования психологии больших социальных групп.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 6) Проблема группы в современной психологии.
- 7) Принципы исследования психологии больших социальных групп.
- 8) Специфика социально-психологического подхода.
- 9) Основные характеристики и классификации групп.
- 10) Принципы исследования психологии больших социальных групп, массовидные явления психики, их классификация.

Тема 4. Общие проблемы малой группы, теории и стили лидерства.

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 8) Динамические аспекты развития группы: теории и стили лидерства.
- 9) История и результаты исследования малых групп.
- 10) Определение малой группы и ее границы.
- 11) Классификация малых групп.
- 12) Основные направления исследования малых групп.
- 13) Динамические процессы в малой группе.
- 14) Разбор преимуществ и трудностей лидерского статуса.

Тема 5. Трудовая адаптация персонала

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 5) Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты.
- 6) Сущность и структура трудовой адаптации.

- 7) Факторы трудовой адаптации.
- 8) Социально психологические аспекты управления трудовой адаптации. Трудовая адаптация персонала.

Модуль 2. Психологические основы обучения, деятельности и межличностных отношений

Тема 6. Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 6) Понятие о социальной перцепции.
- 7) Восприятие и понимание людьми друг друга.
- 8) Механизмы и законы межличностного восприятия.
- 9) Социальная перцепция.
- 10) Дискуссия по межличностному восприятию, психологические методики и опросники.

Тема 7. Сплочение трудового коллектива

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 8) Сплочение трудового коллектива и его факторы.
- 9) Персональные взаимоотношения людей.
- 10) Трудовой коллектив и его функции.
- 11) Структура трудового коллектива.
- 12) Внутриколлективная сплоченность.
- 13) Сплочение трудового коллектива.
- 14) Персональные взаимоотношения людей.

Тема 8. Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 7) Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива.
- 8) Психологический климат в коллективе.
- 9) Психология межличностных отношений.
- 10) Понятие о группах и коллективах.
- 11) Групповая дифференциация.
- 12) Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.

Тема 9. Психологические аспекты в организации конкуренции и конфликтов

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 7) Психологические аспекты в организации конкуренции.
- 8) Межличностные и межгрупповые конфликты.
- 9) Психологические аспекты в конкуренции.
- 10) Понятие и виды межличностных и межгрупповых конфликтов.
- 11) Структура и причины межличностных и межгрупповых конфликтов.
- 12) Уровень конфликтности личности, определение способов регулирования конфликтов

Тема 10. Социально-психологические методы

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

- 7) Классификация социально-психологических методов и методы социально-психологического воздействия.
- 8) Теоретические и эмпирические методы.
- 9) Метод наблюдения и опроса.
- 10) Метод анализа документов.
- 11) Экспериментальные и математические методы.
- 12) Методы социально психологического воздействия.

Тема 11. Поведение человека в организации: общие требования. Корпоративная культура

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

Основы управления поведением человеком в процессе деятельности.

2. Факторы, влияющие на поведение человека в трудовом коллективе.
3. Современные концепции о структуре корпоративной культуры.
3. Имидж организации.

Тема 12. Построение эффективной команды

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Основные процессы, протекающие в команде.
2. Понятие дистанции (зоны) между членами команды.
3. Понятие роли в команде, функции и значение.

Тема 13. Спиральная динамика

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Теория спиральной динамики Грейвза.
2. Уровни и системы ценностей в спиральной динамике
3. Развитие корпоративной культуры согласно спиральной динамике.

Тема 14. Ценности и установки работников в организации

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. В чем заключается противопоставление «внешних» и «внутренних» трудовых ценностей? В каких странах выше значимость «внешних» и «внутренних» трудовых ценностей и почему?
2. Что такое «вовлеченность» как установка по отношению к работе? Назовите 3 компонента вовлеченности. По каким признакам (индикаторам) можно узнать «вовлеченного в работу» человека?
3. Опишите 3 вида организационной приверженности.
4. Какие факторы влияют на разные виды приверженности?
5. Почему разные виды приверженности в разной степени желательны для организации?

Тема 15. Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. «Требования» и «ресурсы» для исполнения работы: Job demands, Job resources.
2. «Требования» для исполнения работы (job demands): «Hindering», «Challenging».
3. Требования-вызовы: проблема «оптимального» уровня.
4. «Ресурсы» для исполнения работы (job resources): индивидуальные, организационные

Тема 16. Архетипы управления

Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:

1. Архетипы управления
2. Архетипы HR-менеджеров
3. Архетипы сотрудников

Критерии оценивания ответа на один вопрос семинарского занятия (в баллах):

1 балл выставляется студенту, если дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или применения в конкретной ситуации;

0 баллов выставляется студенту, если дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»).

Критерии оценивания (для заочной формы):

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

Пример индивидуального задания

Задание 1.

Основная часть:

Подготовить реферат на выбор из предложенного перечня тем.

Перечень тем для рефератов

1. Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива
2. Психологический климат в коллективе.
3. Психология межличностных отношений.
4. Понятие о группах и коллективах.
5. Групповая дифференциация.
6. Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.
7. Психологические аспекты в организации конкуренции и конфликтов
8. Межличностные и межгрупповые конфликты.
9. Психологические аспекты в конкуренции.
10. Понятие и виды межличностных и межгрупповых конфликтов.
11. Структура и причины межличностных и межгрупповых конфликтов.
12. Классификация социально-психологических методов и методы социально-психологического воздействия.
13. Теоретические и эмпирические методы.
14. Метод наблюдения и опроса.
15. Метод анализа документов.
16. Экспериментальные и математические методы. Методы социально психологического воздействия.
17. Проблема личности и понятие социализации и каузальной атрибуции.
18. Личность как предмет исследования в социологии и психологии
19. Понятие и теория каузальной атрибуции
20. Фокус проблемы личности в социальной психологии.
21. Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты.
22. Сущность и структура трудовой адаптации.
23. Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга.

24. Факторы трудовой адаптации.
25. Проблема группы в современной психологии.

Порядок подготовки к написанию реферата включает следующие этапы:

1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования.

1) Выбор и формулировка темы. Тема в концентрированном виде должна выражать содержание будущего текста, заключать проблему, скрытый вопрос.

2) Поиск источников. Составить библиографию, используя систематический и электронный каталоги библиотеки университета, а также электронно-библиотечных систем; изучить относящиеся к данной теме источники и литературу.

3) Работа с несколькими источниками. Выделить главное в тексте источника, определить их проблематику, выявить авторскую позицию, основные аргументы и доказательства в защиту авторской позиции, аргументировать собственные выводы по данной проблематике.

4) Систематизация материалов для написания текста реферата.

2. Написание текста реферата.

1) Составление подробного плана реферата. План реферата - это основа работы. Вопросы плана должны быть краткими, отражающими сущность того, что излагается в содержании. Рекомендуется брать не более двух или трех основных вопросов. Не следует перегружать план второстепенными вопросами.

2) Создание текста реферата. Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью. Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы. Связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов. Цельность – смысловая законченность текста.

При написании реферата не следует допускать:

- дословное переписывание текстов из книг и Интернет;
- использование устаревшей литературы; - подмену научно-аналитического стиля художественным;
- подмену изложения теоретических вопросов длинными библиографическими справками;
- небрежного оформления работы.

Объем реферата должен составлять 10-15 страниц компьютерного текста, не считая приложений. Структура реферата:

1) Титульный лист. Титульный лист является первой страницей реферата и оформляется по установленной форме (приложение № 1)

2) Содержание. После титульного листа на отдельной странице следует содержание: порядок расположения отдельных частей – подпункты должны иметь названия; номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

3) Введение. Автор обосновывает научную актуальность, практическую значимость, новизну темы, а также указывает цели и задачи, предмет объект и методы исследования. Введение обычно состоит из 2-3 страниц.

4) Основная часть. Может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов). Предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники.

5) Заключение. Подводится итог проведенному исследованию, формулируются предложения и выводы автора, вытекающие из всей работы. Заключение обычно состоит из 2-3 страниц).

6) Список источников и литературы. Включаются только те работы, на которые сделаны ссылки в тексте.

7) Приложения. Включаются используемые в работе документы, таблицы, графики, схемы и др.

Реферат оформляется на русском языке в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на принтере на листах формата А4 с одной стороны. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Шрифт текста – The Times New Roman, размер

– 14, цвет – черный. Поля: левое – 3 см., правое – 1,5 см., верхнее и нижнее – 2 см. Межстрочный интервал – 1,5 пт. Абзац – 1,25 см. Допускается использование визуальных возможностей акцентирования внимания на определенных терминах, определениях, применяя инструменты выделения и шрифты различных стилей. Наименования всех структурных элементов реферата (за исключением приложений в реферате) записываются в виде заголовков строчными буквами по центру страницы без подчеркивания (шрифт 14 полужирный). Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию страниц. Номер страницы на титульном листе не проставляется (нумерация страниц – автоматическая). Приложения включаются в общую нумерацию страниц. Главы имеют порядковые номера и обозначаются арабскими цифрами. Номер раздела главы состоит из номеров главы и ее раздела, разделенных точкой.

Цифровой (графический) материал (далее - материалы), как правило, оформляется в виде таблиц, графиков, диаграмм, иллюстраций и имеет по тексту отдельную сквозную нумерацию для каждого вида материала, выполненную арабскими цифрами. В списке литературы указывается перечень изученных и использованных при подготовке реферата источников.

Список литературы является составной частью работы. Количество и характер источников в списке дают представление о степени изученности конкретной проблемы автором, документально подтверждают точность и достоверность приведенных в тексте заимствований: ссылок, цитат, информационных и статистических данных. Список помещается в конце работы, после Заключения. Список литературы содержит сведения обо всех источниках, используемых при написании работы. Список обязательно должен быть пронумерован. Приложения к реферату оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу страницы надпись «Приложение» с указанием его порядкового номера арабскими цифрами. Характер приложения определяется студентом самостоятельно, исходя из содержания работы. Текст каждого приложения может быть разделен на разделы, которые нумеруют в пределах каждого приложения. Приложения должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц.

Дополнительная часть: подготовьте презентацию и выступите с докладом перед аудиторией.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не	2

приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания к модулю 2

Задание 1.

Основная часть

Проанализируйте представленную проблемную ситуацию и предложите решение.

Ситуация

Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо. Однажды она окончательно решила основать собственное дело - заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйством. Некоторые были рады, переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе па жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садилов, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых

работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но при этом ухудшилось качество работы, и часть клиентов снова вернулись к профессиональным фирмам.

Дополнительная часть: ответьте на вопросы

1. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии?
2. Как преодолеть кризис этого периода?
3. Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

Критерии оценивания практического задания (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной частях: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на обязательные и дополнительные контрольные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на обязательные контрольные вопросы, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: дано верное решение, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, но нет выполнения дополнительной части	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; дано верное решение, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики, нет выполнения дополнительной части	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме и нет выполнения дополнительной части: дано верное решение, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верного решения, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, аргументы и примеры не приведены, являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания практического задания для заочной формы:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью во всех частях или цель задания в основном достигнута в основной части: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено в основной и других частях или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задание для рубежного контроля

Тестовые задания

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала

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

- 1. Малые группы, которые являются наиболее значимыми для человека и оказывают на него наибольшее психологическое влияние, называют:**
 - a) индифферентными;
 - b) антиреферентными;
 - c) референтными;
 - d) формальными.

- 2. Данный подход к развитию группы акцентирует внимание на становление и развитие личных взаимоотношений в группе, прежде всего взаимных симпатий и антипатий;**
 - a) социометрический подход;
 - b) стратометрический подход;
 - c) организационный подход;
 - d) ролевой подход.

- 3. Этот стиль лидерства характеризуется властностью лидера, директивностью действий, единоначалием в принятии решений, систематическом контроле действий ведомых;**
 - a) либеральный;
 - b) комбинированный;
 - c) демократический;
 - d) авторитарный.

- 4. Специфика межличностного информационного обмена определяется:**
 - a) влиянием пространственно-временного контекста на содержание информации;
 - b) возникновением коммуникативных барьеров;
 - c) многоуровневостью передачи информации;
 - d) наличием процесса психологической обратной связи.

- 5. Опосредованное общение:**
 - a) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.);
 - b) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием;
 - c) характеризуется затрудненной обратной связью;
 - d) характеризуется неполным психологическим контактом.

- 6. Общение – это:**
 - a) производство индивидами их общего;
 - b) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов;
 - c) процесс установления и развития контактов между людьми.

- 7. К невербальным видам коммуникации относятся:**
 - a) оптико-кинестическая система знаков;
 - b) паралингвистическая система знаков;
 - c) экстралингвистическая система знаков;

- 8. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:**
 - a) логический;

- b) семантический;
- c) стилистический;
- d) фонетический.

9. К психологическим характеристикам группы относятся:

- a) групповые интересы;
- b) групповые нормы;
- c) групповые потребности;
- d) групповые цели;
- e) групповые ценности.

10. В процессе познания другого человека одновременно осуществляется несколько процессов:

- a) интерпретация его поведения и попытка понять причины его поведения;
- b) построение собственной стратегии поведения;
- c) построение стратегии воздействия на собеседника;
- d) эмоциональная оценка другого..

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем тестовом 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 (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
81 - 100 %	10
60 - 80 %	7
45 - 59%	5
менее 45%	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

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

Тематика контрольных работ:

1. Социально-психологические проблемы исследования личностей и групп.
2. Механизмы группообразования.

Пример варианта контрольной работы

Вариант 1.

1) Вводная часть (контрольные вопросы или тест)

Ответьте письменно на вопросы

1. Дайте определение понятию и теории каузальной атрибуции.
2. Сформулируйте принципы исследования психологии больших социальных групп.

2) Основная (базовая) часть

1. Сделайте сравнительную таблицу «Определение общения в различных теоретических подходах».

3) Дополнительная часть:

1. Составьте краткое описание двух пар, за которыми вы наблюдали (укажите пол людей, характер обстановки, время суток и др.). Опишите невербальные проявления общения.

Вариант 2.

1) Вводная часть (контрольные вопросы или тест)

Ответьте письменно на вопросы

3. В чем специфика коммуникативного процесса между людьми.
4. Какова роль социальных эталонов и стереотип в понимании других людей?

2) Основная (базовая) часть

1. Составьте блок-схему «Типы коммуникативных барьеров».

3) Дополнительная часть:

1. Каковы основные характеристики социально-психологических стратегий взаимодействия между людьми.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью (основная, вводная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны выводы	13-15
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	10-12
Задание выполнено не в полном объеме, пороговый уровень преодолен (вводная часть) дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	7-9
Задание выполнено не в полном объеме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ, но в логическом рассуждении допущена ошибка, искажающая верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	4-6

Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен, но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе), отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	2-3
Задание выполнено фрагментарно, рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа. Отсутствует четко сформулированный ответ.	1
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

Критерии оценивания контрольной работы для заочной формы обучения:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в основной, вводной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в начальной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Итоговый контроль по дисциплине «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом» в форме «зачета» для очной формы обучения не предусмотрен. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра.

Перед проведением промежуточной аттестации вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Студент, обучающийся по заочной форме, допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Уровень знаний обучающегося по предмету соответствует оценке «зачтено», если сумма баллов составляет 60-110 баллов.

При недостаточном количестве баллов за текущий и рубежный контроль студент имеет право пройти процедуру «зачета», при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины.

При необходимости зачетное занятие по дисциплине проводится устно в виде ответов на вопросы (два вопроса, оцениваемых по критериям для зачета).

Критерии оценивания на зачете (для заочной формы):

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

Примерные вопросы к зачету (для заочной формы обучения)

1. Объект, предмет, задачи и функции психологии управления.
2. Психологические законы и закономерности управления.
3. Анализ отечественного и западного опыта управления.
4. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
5. Основные концепции управления.
6. Показатели (критерии) управленческой эффективности.
7. Сущность и психологическое содержание управленческой деятельности.
8. Методы психологии управления, их основное содержание.
9. Классификация методов психологии управления.
10. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования.
11. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования.
12. Психологический эксперимент, его значение в практике управления.
13. Классификация видов психологических исследований.
14. Сущность и содержание оценки кандидатов при приёме на работу.
15. Методы оценки персонала в современной организации.
16. Оценка профессионализма работника.
17. Организация аттестации персонала в современной организации.
18. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации сотрудников организации.
19. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации.
20. Психологические причины и условия возникновения конфликта в организации.
21. Возникновение и развитие конфликта в организации.
22. Основные методы управления (регулирующие, разрешительные) конфликтами.
23. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя.
24. Понятие управленческого мастерства руководителя.
25. Психологические особенности свойств личности руководителя.
26. Значение спиральной динамики.
27. Понятие архетипов в управлении персоналом.
28. Социальная перцепция и восприятие
29. Психологические аспекты в организации конкуренции и конфликтов
30. Построение эффективной команды.

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
2. Цифровая экономика: социально-психологические и управленческие аспекты / Е. В. Камнева, А. И. Гретченко, Н. П. Дедов и др. ; под ред. Е. В. Камневой, М. М. Симоновой, М. В. Полевой ; Финансовый университет при правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 173 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576029>

Дополнительная литература:

3. 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
4. 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
5. Шуванов В. И. Социальная психология управления: учебник. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 463 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118145
6. Лобачев З. Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 117 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=89719

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»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Сайт дистанционного обучения БашГУ	sdo.bashedu.ru
5.	Национальный союз «Управление персоналом»	http://nasoup.ru
6.	Справочная правовая система «Консультант плюс»	http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_medium=button
7.	Официальный сайт Всероссийского союза профессиональных кадровиков	https://community.kdelo.ru
8.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
9.	Экономика, социология, менеджмент	www.ecsocman.edu.ru

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>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 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>	<p>Лекции</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. 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</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 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>	<p>Практические/семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. 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</p>
<p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 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>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. 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).</p>

		GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118	-	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