

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ганеев Винер Валиахметович

Должность: Директор

Дата подписания: 11.12.2025 13:22:34

Уникальный программный ключ:

fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:

Декан

подписано ЭЦП Логачева Л.Р.

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 01 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления персоналом

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа бакалавриата

37.03.01 Психология

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Общий профиль

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения

очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Для приема: 2024-2025 г.

Бирск 2024 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 37.03.01 Психология профиль Общий профиль, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №6 от 31.01.2024 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 31.01.2024.

Зав.кафедрой кафедры педагогики, психологии и социальной работы (*наименование кафедры разработчика программы*) подписано ЭЦП Бронников С.А.
Разработчик программы подписано ЭЦП Хахалкина У.В.
Руководитель образовательной программы подписано ЭЦП Зинова И.М.

1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование профессиональных компетенций в планировании и организации взаимодействия участников производственных отношений, руководстве работой команды, выработке командной стратегии для достижения поставленной цели в области управления персоналом

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

| Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) | | Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной |
|--|---|--|
| код компетенции | наименование компетенции | |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Знать основы психологии личности, среды, группы, коллектива; основы педагогики личности, среды, группы, коллектива; особенности социального взаимодействия в коллективе, принципы командной работы УК-3.2. Уметь оперировать понятиями психологии личности, среды, группы, коллектива; оперировать понятиями педагогики личности, среды, группы, коллектива; оперировать знаниями об особенностях социального взаимодействия в команде, принципах командной работы УК-3.3. Владеть навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде |

2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов | Количество часов в семестре |
|---|--------------|-----------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 | 7 семестр - 108 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 68 | 7 семестр - 68 |
| в том числе: | | |

| Виды учебной работы | Всего, часов | Количество часов в семестре |
|---|--------------|-----------------------------|
| лекции | 24 | 7 семестр - 24 |
| лабораторные занятия | 16 | 7 семестр - 16 |
| практические занятия | 28 | 7 семестр - 28 |
| Другие виды работ в соответствии с УП: | | |
| контрольная работа | 0 | |
| консультации | 0 | |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 39.8 | 7 семестр - 40 |
| Контактная работа по промежуточной аттестации | | |
| в том числе: | | |
| зачет | 0.2 | 7 семестр - 1 |
| зачет с оценкой | 0 | |
| курсовая работа (проект) | 0 | |
| экзамен | 0 | |

3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Виды деятельности | | | | | Форма текущего контроля успеваемости |
|-------|--|-------------------|-----------|---------|----------|-----------|--------------------------------------|
| | | Лек, час. | Лаб, час. | П, час. | Зч, час. | СРС, час. | |
| | 4 курс / 7 семестр | | | | | | |
| 1 | Основы организации и психологии управления персоналом | | | | | | |
| 1.1 | Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Содержание и специфика. Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса. Объект и предмет управления как науки. Основные задачи управления персоналом. Проблемы управления и менеджмента в психологической науке. Факторы, подлежащие прогнозированию при управлении организацией. Психологическая подсистема предприятия и функции менеджмента. | 2 | | 2 | | 2 | Групповой опрос |
| 1.2 | Основные периоды развития менеджмента как научной дисциплины История изменения отношения к персоналу в процессе эволюции менеджмента. Школа научного управления Ф. Тейлора. Классическая (административная) школа управления А. Файоля. Школа человеческих отношений. | 2 | | 2 | | 4 | Групповой опрос |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---------------------------|
| | Школа поведенческих наук. Новая школа. История возникновения управления персоналом в России. Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России. | | | | | |
| 1.3 | Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России Психология Российского общества и экономика. Психологические аспекты современного развития России и рыночной экономики. Менталитет российского народа, история и традиции российского предпринимательства. Социокультурные особенности и их влияние на практику менеджмента. Краткое сопоставление различных социокультурных подходов к управлению трудовым коллективом. | 2 | 2 | | 2 | Групповой опрос |
| 2 | Персонал как главное достояние организации | | | | | |
| 2.1 | Содержание кадровой политики современного предприятия. Документация кадрового психолога Человек как субъект труда и объект научного познания. Персонал как источник экономического роста предприятия. Хоторнские исследования. Теория «человеческого капитала». Содержание кадровой политики современного предприятия. Функциональные обязанности менеджера по персоналу. Основные составляющие кадровой политики. Основные модели кадрового менеджмента. Психологическое обеспечение кадровой политики организации. Современная ситуация в сфере управления персоналом на российских предприятиях. Документация кадрового психолога. Образование. Медицина. Предприятия. Нормативная. Организационная. Специальная. Методическая. | 2 | 8 | 2 | 4 | Групповой опрос, Конспект |
| 2.2 | Технология профессионально психологического отбора Технология выявления профессионально важных качеств. Основные принципы, | 2 | 8 | 4 | 4 | Групповой опрос |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|-----|-----------------|----------|
| | методы и технология подбора методик для решения задач профессионально-психологического отбора. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации. | | | | | |
| 2.3 | Адаптация персонала Понятие «адаптация работника к организации». Факторы процесса адаптации. Профессиональная адаптация. Социальная адаптация. Механизм управления адаптацией новых работников в организации. Средства управления процессом адаптации работников в организации. Особенности организации к адаптации молодых и более старших работников. | 2 | 2 | 2 | 2 | Конспект |
| 2.4 | Мотивирование и стимулирование персонала Мотивационная сфера личности и ее строение. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия. Стимулирование персонала. Основные виды стимулирования персонала в организации. Основные формы оплаты труда. Система оплаты труда. | 2 | 2 | 4 | Групповой опрос | |
| 3 | Основы теории и практики психологической культуры предприятия и маркетинга. Психологическая подготовка и диагностика персонала в организации. | | | | | |
| 3.1 | Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации. Культура организационного поведения работника и ее условия. Психологическая культура организации труда. Этика отношений и формирование нравственного коллектива. Корпоративная культура предпринимательства и менеджмента. Межличностный конфликт как социально - | 2 | 2 | 3.8 | Тестирование | |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|-----------------|--|
| | психологический феномен. Природа межличностных конфликтов. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов. | | | | | |
| 3.2 | <p>Психологические аспекты маркетинга. Внутриfirmовый маркетинговый менеджмент. Паблик рилейшнз как деятельность, направленная на установление связей в обществе. Имиджеологический аспект PR - деятельности. Виды, функции и целевая направленность рекламы. Психологическое воздействие рекламы на потребителей различных социальных групп. Технологии воздействия.</p> | 2 | 4 | 6 | Групповой опрос | |
| 3.3 | <p>Теории лидерства и стили руководства. Психодиагностика в работе с персоналом.</p> <p>Образ руководителя как составляющая единого стиля организации. Основные подходы к трактовке роли руководителя организации и его стиля взаимодействия с персоналом. Теория X. Теория Y. Руководство и лидерство. Стили руководства: бюрократический, авторитарный, поддерживающий, коллегиальный, ориентированный на достижения.</p> | 2 | 2 | 4 | Групповой опрос | |
| 3.4 | <p>Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.</p> <p>Методы психологической диагностики. Наблюдение. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения. Интервью. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства. Интервью с сотрудником организации. Интеллектуальные тесты. Общая характеристика интеллекта. Тест Вандерлика. Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест Люшера. Методика цветовых метафор. Методика рисуночных метафор «Жизненный путь». Анкеты. Анкета Голланда. Анкета «Ориентация».</p> | 4 | 4 | 4 | Групповой опрос | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|----|----|----|-----|----|
| | Анкета самооценки типа личности. Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Технология организации и ведения тренинга. Дискуссия как основной метод тренинга. Виды. Формы. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии. Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов. Дебаты. | | | | | |
| 4 | Зачет | | | 1 | 0.2 | |
| Итого по 4 курсу 7 семестру | | 24 | 16 | 28 | 1 | 40 |
| Итого по дисциплине | | 24 | 16 | 28 | 1 | 40 |

Таблица 4 – Лабораторные работы

| № п/п | Наименование лабораторных работ | Объем, час. |
|--------------------|--|-------------|
| 4 курс / 7 семестр | | |
| 1. | Документация кадрового психолога. Образование. Медицина. Предприятия. Нормативная. Организационная. Специальная. Методическая. | 8 |
| 2. | Технология выявления профессионально важных качеств. | 2 |
| 3. | Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионально-психологического отбора. | 2 |
| 4. | Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности. | 2 |
| 5. | Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации. | 2 |

Таблица 5 – Практические (семинарские) занятия

| № п/п | Наименование семинарских и практических работ | Объем, час. |
|--------------------|--|-------------|
| 4 курс / 7 семестр | | |
| 1. | Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Содержание и специфика. | 2 |
| 2. | Основные периоды развития менеджмента как научной дисциплины | 2 |
| 3. | Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России | 2 |

| | | |
|-----|--|---|
| 4. | Содержание кадровой политики современного предприятия. Документация кадрового психолога | 2 |
| 5. | Методология и технология профессионально психологического отбора | 4 |
| 6. | Адаптация персонала | 2 |
| 7. | Мотивирование и стимулирование персонала | 2 |
| 8. | Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации. | 2 |
| 9. | Психологические аспекты маркетинга | 4 |
| 10. | Теории лидерства и стили руководства. Психодиагностика в работе с персоналом. | 2 |
| 11. | Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала. | 4 |

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установление последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

1. Выберите правильный вариант ответа.

Управление в менеджменте – это...

- а) основной метод работы руководителя
- б) процесс упорядочения информации и грамотное распоряжение ею
- в) процесс прогнозирования и планирования, организации
- г) процесс прогнозирования и планирования, организации, координации, мотивации и контроля, который позволяет сформулировать цели организации и наметить пути их достижения

Правильный ответ: г

2. Выберите правильный вариант ответа.

Противоположными свойствами, определяющими преимущественную обусловленность реакций и поведения человека, являются...

- а) интроверсия и экстраверсия
- б) пластиность и ригидность
- в) экстраверсия и ригидность
- г) интроверсия и пластиность

Правильный ответ: б

3. Выберите правильный вариант ответа.

Организация в менеджменте – это...

- а) группа людей, которые прикладывают совместные усилия для реализации конкретной цели, действуя при этом на основе определенных правил
- б) группа людей, которые прикладывают совместные усилия для развития своей личности
- в) основная управляющая система
- г) основная управляемая подсистема

Правильный ответ: а

4. Выберите правильный вариант ответа.

Потребности бывают:

- а) первичные
- б) вторичные
- в) внутренние
- г) внешние
- д) все ответы верны

Правильный ответ: д

5. Выберите правильный вариант ответа.

Мотивация базируется на:

- а) потребностях и самовыражении
- б) потребностях и вознаграждениях
- в) вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей
- г) самовыражении и вознаграждениях

Правильный ответ: б

6. Выберите правильный вариант ответа.

Мотивы престижа – это ...

- а) попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе
- б) попытки работника получать высокую зарплату
- в) попытки работника взять участие в общественной работе
- г) попытки работника иметь влияние на других людей

Правильный ответ: а

7. Выберите правильный вариант ответа.

Процесс принятия решений в менеджменте – это:

- а) хаотичный процесс
- б) систематизированный процесс
- в) рутинная деятельность
- г) ситуативный процесс

Правильный ответ: б

8. Выберите правильный вариант ответа.

Текущий контроль в организации осуществляется ...

- а) путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях
- б) путем наблюдения за работой работников
- в) с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами
- г) путем докладов на сборах и совещаниях

Правильный ответ: в

9. Выберите правильный вариант ответа.

Контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом должен осуществлять ...

- а) специалисты
- б) работники
- в) руководители
- г) отдельные руководители
- д) министерство

Правильный ответ: в

10. Выберите правильный вариант ответа.

Эмоционально тяжелое переживание человеком своей неудачи, сопровождающийся чувством безысходности, крушения надежд в достижении определенной достигаемой цели, называется ...

- а) аффект
- б) страсть
- в) стресс
- г) фрустрация

Правильный ответ: г

11. Дополните фразу «Вербальные средства общения включают в себя устную и письменную _____, а также другие формы, использующие слова для передачи информации, такие как язык жестов, если он включает в себя произнесение слов или фраз».

Правильный ответ: речь

12. Выберите правильный вариант ответа.

Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией ...

- а) В Киевской Руси
- б) В Риме и Шумерии
- в) В Шумерии и Македонии
- г) В Русской империи

Правильный ответ: б

13. Выберите правильный вариант ответа.

Родоначальником науки управления, является...

- а) О. Конт
- б) Ф. Тейлор
- в) М. Вебер
- г) А. Маслоу

Правильный ответ: б

14. Выберите правильный вариант ответа.

Конфликт является наиболее яркой формой проявления?

- а) кооперации
- б) компромисса
- в) манипуляции
- г) конкуренции

Правильный ответ: г

15. Дополните фразу «Интерактивная сторона общения выражается во _____ людей друг с другом»

Правильный ответ: взаимодействии

16. Установите соответствие между видами речи и их характеристиками:

| Вид речи | Характеристика речи |
|---------------------------|--|
| 1. Письменная | а) речь, смысл которой можно понять, благодаря конкретной ситуации |
| 2. Внешняя | б) речь с ярко выраженным грамматическими связями |
| 3. Внешняя монологическая | в) речь с использованием мимики и жестов |
| 4. Ситуативная | г) заранее спланированная речь одного человека, обращенная к аудитории |

Правильный ответ: 1 – а, 2 – в, 3 – г, 4 – а.

17. Установите соответствие между видами конфликта и их характеристиками:

| Вид конфликта | Характеристика конфликта |
|------------------------------|---|
| 1. Внутриличностный конфликт | а) конфликт по поводу выпуска конкурирующих товаров |
| 2. Организационный конфликт | б) недостаточно четкое распределение ролей и обязанностей |
| 3. Межличностный конфликт | в) необходимость играть сразу несколько ролей |

| | |
|--------------------------|--|
| 4. Межгрупповой конфликт | г) противоборство между социальными группами |
|--------------------------|--|

Правильный ответ: 1 – в, 2 – а, 3 – б, 4 – г.

18. Установите соответствие между типами личности, социальными установками и их характеристиками:

| Типы личности, социальные установки | Характеристика |
|-------------------------------------|--|
| 1. Лидеры | а) люди, пытающиеся решить задачу в одиночку |
| 2. Индивидуалисты | б) люди, стремящиеся к лидерству, которые могут решать задачу, лишь подчиняя к себе других членов группы |
| 3. Коллективисты | в) люди, которые стараются решать задачу совместными усилиями |

Правильный ответ: 1 – б, 2 – а, 3 – в

19. Установите соответствие между уровнями из иерархии (пирамиды) потребностей с их характеристиками (по А. Маслоу):

| Уровень | Характеристика уровня |
|-------------------------|---|
| 1. Физиология | а) самоуважение, доверие, достижения, уважение других, уважение другими |
| 2. Безопасность | б) мораль, творчество, разрешение проблем, отсутствие предубежденности и др. |
| 3. Любовь | в) физическая и нравственная, трудоустройства, сбережений, семьи, здоровья, собственности |
| 4. Уважение/достоинство | г) дружба, семья, интимные отношения |
| 5. Самоактуализация | д) воздух, вода, пища, сон и др. |

Правильный ответ: 1 – д, 2 – в, 3 – г, 4 – а, 5 – б.

20. Установите соответствие между сторонами общения и их характеристиками:

| Страна общения | Характеристика |
|--------------------|--------------------------------|
| 1. Коммуникативная | а) взаимодействие общающихся |
| 2. Интерактивная | б) взаимовосприятие общающихся |
| 3. Перцептивная | в) обмен информацией |

Правильный ответ: 1 – в, 2 – а, 3 – б.

21. Выберите правильный вариант ответа.

Основные характеристики социальной роли не включают в себя ...

- а) статус
- б) задатки
- в) эмоциональность
- г) мотивацию

Правильный ответ: б

22. Выберите правильный вариант ответа.

Желаемый уровень самооценки личности, проявляющийся в степени трудности цели, называется ...

- а) завышенной самооценкой
- б) степенью адекватности
- в) уровнем предпочтений
- г) уровнем притязаний

Правильный ответ: г

23. Выберите правильный вариант ответа.

Минимальное число членов малой группы составляет...

- а) два
- б) четыре
- в) пять
- г) десять

Правильный ответ: а

24. Выберите правильный вариант ответа.

Термин «социальная перцепция» обозначает...

- а) восприятие в процессе межличностного взаимодействия
- б) обмен информацией
- в) процесс восприятия «социальных объектов»
- г) стратегию взаимодействия

Правильный ответ: а

25. Выберите правильный вариант ответа.

Индивид, как субъект социальных отношений, называется...

- а) индивидуальностью
- б) личностью
- в) универсумом
- г) человеком

Правильный ответ: б

26. Выберите правильный вариант ответа.

Эффективным приёмом разрешения конфликта выступает...

- а) избегание критики
- б) конструктивная критика с указанием положительных моментов
- в) обмен любезностями
- г) перемещение критики на другой объект

Правильный ответ: б

27. Выберите правильный вариант ответа.

Коммуникативные барьеры отношений возникают, если...

- а) взаимодействующие стороны испытывают антипатию друг к другу
- б) взаимодействующие стороны испытывают симпатию друг к другу
- в) в процессе контакта появляются негативные чувства
- г) участники общения являются носителями разных субкультур

Правильный ответ: в

28. Выберите правильный вариант ответа.

Формирование первого впечатления о человеке зависит от эффекта...

- а) новизны
- б) отношения к наблюдателю
- в) превосходства
- г) привлекательности

Правильный ответ: г

29. Выберите правильный вариант ответа.

Контакт лицом к лицу, осуществленный с помощью вербальных и невербальных средств, представляет собой такой вид общения, как:

- а) манипулятивное общение
- б) массовое общение
- в) непосредственное общение
- г) ролевое общение

Правильный ответ: в

30. Выберите правильный вариант ответа.

Податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, называется...

- а) компромиссом
- б) константностью
- в) конформностью
- г) толерантностью

Правильный ответ: в

31. Выберите правильный вариант ответа.

Подчинению авторитету в группе не способствует ...

- а) близость и легитимность авторитета
- б) индивидуализация
- в) институциональность
- г) отсутствие профессиональных знаний

Правильный ответ: г

| | |
|-------------------|--|
| 1. Лидеры | а) люди, пытающиеся решить задачу в одиночку |
| 2. Индивидуалисты | б) люди, стремящиеся к лидерству, которые могут решать задачу, лишь подчиняя к себе других членов группы |
| 3. Коллективисты | в) люди, которые стараются решать задачу совместными усилиями |

• ответ: 1 – б, 2 – а, 3 – в

1. Установите соответствие между уровнями из иерархии (пирамиды) потребностей с их характеристиками (по А. Маслоу):

| | Характеристика уровня |
|-------------------------|---|
| 1. Физиология | а) самоуважение, доверие, достижения, уважение других, уважение другими |
| 2. Безопасность | б) мораль, творчество, разрешение проблем, отсутствие предубежденности и др. |
| 3. Любовь | в) физическая и нравственная, трудоустройства, сбережений, семьи, здоровья, собственности |
| 4. Уважение/достоинство | г) дружба, семья, интимные отношения |
| 5. Самоактуализация | д) воздух, вода, пища, сон и др. |

Правильный ответ: 1 – д, 2 – в, 3 – г, 4 – а, 5 – б.

20. Установите соответствие между сторонами общения и их характеристиками:

| Стороны общения | Характеристика |
|--------------------|--------------------------------|
| 1. Коммуникативная | а) взаимодействие общающихся |
| 2. Интерактивная | б) взаимовосприятие общающихся |
| 3. Перцептивная | в) обмен информацией |

Правильный ответ: 1 – в, 2 – а, 3 – б.

21. Выберите правильный вариант ответа.

Основные характеристики социальной роли не включают в себя ...

- а) статус
- б) задатки
- в) эмоциональность
- г) мотивацию

Правильный ответ: б

22. Выберите правильный вариант ответа.

Желаемый уровень самооценки личности, проявляющийся в степени трудности цели, называется ...

- а) завышенной самооценкой
- б) степенью адекватности
- в) уровнем предпочтений
- г) уровнем притязаний

Правильный ответ: г

23. Выберите правильный вариант ответа.

Минимальное число членов малой группы составляет...

- а) два
- б) четыре
- в) пять
- г) десять

Правильный ответ: а

24. Выберите правильный вариант ответа.

Термин «социальная перцепция» обозначает...

- а) восприятие в процессе межличностного взаимодействия
- б) обмен информацией
- в) процесс восприятия «социальных объектов»
- г) стратегию взаимодействия

Правильный ответ: а

25. Выберите правильный вариант ответа.

Индивид, как субъект социальных отношений, называется...

- а) индивидуальностью
- б) личностью
- в) универсумом
- г) человеком

Правильный ответ: б

26. Выберите правильный вариант ответа.

Эффективным приёмом разрешения конфликта выступает...

- а) избегание критики
- б) конструктивная критика с указанием положительных моментов
- в) обмен любезностями

г) перемещение критики на другой объект

Правильный ответ: б

27. Выберите правильный вариант ответа.

Коммуникативные барьеры отношений возникают, если...

а) взаимодействующие стороны испытывают антипатию друг к другу

б) взаимодействующие стороны испытывают симпатию друг к другу

в) в процессе контакта появляются негативные чувства

г) участники общения являются носителями разных субкультур

Правильный ответ: в

28. Выберите правильный вариант ответа.

Формирование первого впечатления о человеке зависит от эффекта...

а) новизны

б) отношения к наблюдателю

в) превосходства

г) привлекательности

Правильный ответ: г

29. Выберите правильный вариант ответа.

Контакт лицом к лицу, осуществленный с помощью верbalных и неверbalных средств, представляет собой такой вид общения, как:

а) манипулятивное общение

б) массовое общение

в) непосредственное общение

г) ролевое общение

Правильный ответ: в

30. Выберите правильный вариант ответа.

Податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, называется...

а) компромиссом

б) константностью

в) конформностью

г) толерантностью

Правильный ответ: в

31. Выберите правильный вариант ответа.

Подчинению авторитету в группе не способствует ...

а) близость и легитимность авторитета

б) индивидуализация

в) институциональность

г) отсутствие профессиональных знаний

Правильный ответ: г

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки (в баллах):

- 9-10 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;

- 7-8 баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;

- **4-6** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;
- **до 4** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %;

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмыслиения, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс-задание 1. Вы получили одновременно два срочных задания от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

Вопросы: Выберите предпочтительное решение (1 вариант ответа).

Варианты ответов: А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Б. Сначала буду выполнять задание, на мой взгляд, наиболее важное.

В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

Г. Посоветуюсь со своим непосредственным начальником, какое задание нужно выполнить в первую очередь.

Ответ: Г.

Кейс-задание 2. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Вопросы: Выберите наиболее приемлемый для вас вариант (1 вариант ответа).

Варианты ответов: А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ответ: В.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах):

- **2** балла выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- **1** балл выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0** баллов выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Конспект

1. . Психология управления как особая область психологического знания.
2. История развития психологии управления. Психологические школы и направления психологии управления.
3. Внедрение в психологию управления достижений психологии и социологии. Системный подход в управлении.
4. Психологическая сущность и психологическая природа психологии управления.
5. Эвристические методы управления. Принципы общения между руководителем и подчиненными по Конфуцию. Психологическая характеристика стилей управления по К. Левину.
6. Психологическая характеристика методов организаторского воздействия менеджера. Убеждение как основной метод организаторского воздействия менеджера. Приемы и методы аргументации.
7. Интересы и позиции в аргументации. Теория Р.Фишера и У.Юри. Методы управления и организаторского воздействия менеджера.
8. Прямые и косвенные методы организаторского воздействия.
9. Психологическая сущность и психологическая природа общения. Общение как обмен информацией между субъектами деятельности.
10. Общение как восприятие и понимание людьми друг друга в процессе решения совместных задач.
11. Дифференцированный подход к понятиям «общение», «социальные отношения» и «межличностные отношения».
12. Коммуникационная сторона общения. Интерактивная сторона общения. Перцептивная сторона общения. Верbalная и невербальная коммуникация.
13. Роль невербальной коммуникации в общении между руководителем и подчиненным.
14. Виды управленческого общения. Ритуальное общение. Открытое общение. Закрытое общение. Полузакрытое общение. Монологическое общение. Диалогическое общение. Манипулятивное общение. Светское общение.
15. Особенности и формы делового общения. Психология контакта руководителя с подчиненным
16. Структура коммуникативного акта. Коммуникативная компетентность менеджера и деятельность организации. Коммуникация как структура и как процесс
17. Коммуникация как элемент культуры организации.
18. Психофизиологические и психологические особенности восприятия людьми друг друга.
19. Типы взаимодействия людей в процессе коммуникации.
20. Правило комплиментарности поведения коммуникатора и реципиента.
21. Типология социально-психологических качеств личности.
22. Влияние данной типологии на управленческую деятельность. Учет типа темперамента в управленческой деятельности.
23. Уровень притязаний личности.
24. Понятие психологической совместимости работников.
25. Виды психологической совместимости. Роль данного психологического феномена в эффективности деятельности организации.
26. Типы коммуникативного поведения сотрудников. Взаимодействие субъекта и объекта управления.
27. Типы руководителей в зависимости от их ориентации на получаемую «снизу» информацию.
28. Психологический портрет современного менеджера. Выявление профессионально значимых качеств менеджера.
29. Морально-этические качества руководителя. Коммуникативные качества руководителя.
30. Волевые качества руководителя. Организационно-административные качества руководителя.

31. Профессиональная подготовка руководителя. Значимость диагностики.
32. Психологическая сущность и психологическая природа производственной мотивации.Производственная мотивация как основа эффективной деятельности субъекта и объекта управления.
33. Мотивация достижения успеха. Мотивация избегания неудачи. Влияние данных видов мотивации на эффективность деятельности руководителя. Критерии производственной мотивации.
34. Мотивация аффилиации и ее значение для современного менеджера. Психологическая сущность и психологическая природа групп и организаций.
35. Общие качества социальной группы с точки зрения управления. Виды социальных групп. Различие понятий коллектив и малая группа.
36. Стили управления коллективом. Творческий стиль управления как интегральный стиль управления современного руководителя.
37. Динамика малых групп. Уровни развития малой группы. Принцип развития малой группы.
38. Классификация групп по Л.И.Уманскому: конгломерат, номинальная группа, ассоциация, коопeração, автономия, коллектив (корпорация). Психологические условия формирования малой группы как коллектива.
39. Принцип перехода группы на уровень корпорации.
40. Поведение человека в группе.
41. Механизмы групповой динамики. Групповые эффекты. Психологический климат группы. Понятие психологического климата.
42. Сущность психологического климата группы.
43. Групповая сплоченность и совместимость.
44. Групповая совместимость и срабатываемость.
45. Виды психологической совместимости. Коллективность как феномен группы.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).

Критерии оценки (в баллах):

– **на 5 баллов** оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализации информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное.

– **на 4 балла** оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;

объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное.

– **на 3 балла** оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении.

– **на 1-2 балла** оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

Групповой опрос

Раздел 1. Основы организации и психологии управления персоналом

Тема 1.1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Содержание и специфика.

1. Управление персоналом как элемент эффективного бизнеса.
2. Объект и предмет управления как науки.
3. Основные задачи управления персоналом.
4. Проблемы управления и менеджмента в психологической науке.
5. Факторы, подлежащие прогнозированию при управлении организацией.
6. Психологическая подсистема предприятия и функции менеджмента

Тема 1.2. Основные периоды развития менеджмента как научной дисциплины

1. История изменения отношения к персоналу в процессе эволюции менеджмента.
2. Школа научного управления Ф. Тейлора.
3. Классическая (административная) школа управления А. Файоля.
4. Школа человеческих отношений.
5. Школа поведенческих наук.
6. Новая школа.
7. История возникновения управления персоналом в России.
8. Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России.

Тема 1.3. Психологические предпосылки цивилизованного менеджмента в России.

1. Психология Российского общества и экономика.
2. Психологические аспекты современного развития России и рыночной экономики.
3. Менталитет российского народа, история и традиции российского предпринимательства.
4. Социокультурные особенности и их влияние на практику менеджмента.
5. Краткое сопоставление различных социокультурных подходов к управлению трудовым коллективом.

Раздел 2. Персонал как главное достояние организации

Тема 2.1. Содержание кадровой политики современного предприятия. Документация кадрового психолога

1. Человек как субъект труда и объект научного познания.
2. Персонал как источник экономического роста предприятия.
3. Хоторнские исследования.
4. Теория «человеческого капитала».
5. Содержание кадровой политики современного предприятия.
6. Функциональные обязанности менеджера по персоналу.

7. Основные составляющие кадровой политики.
8. Основные модели кадрового менеджмента.
9. Психологическое обеспечение кадровой политики организации.
10. Современная ситуация в сфере управления персоналом на российских предприятиях.
11. Документация кадрового психолога. Образование. Медицина. Предприятия. Нормативная. Организационная. Специальная. Методическая.

Тема 2.2. Технология профессионально психологического отбора

1. Технология выявления профессионально важных качеств.
2. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионально-психологического отбора.
3. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности.
4. Реализация мероприятий профессионального психологического отбора в практической деятельности организации.

Тема 2.3. Адаптация персонала

1. Понятие «адаптация работника к организации».
2. Факторы процесса адаптации.
3. Профессиональная адаптация.
4. Социальная адаптация.
5. Механизм управления адаптацией новых работников в организации.
6. Средства управления процессом адаптации работников в организации.
7. Особенности организаций к адаптации молодых и более старших работников.

Тема 2.4. Мотивирование и стимулирование персонала

1. Мотивационная сфера личности и ее строение.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия.
5. Стимулирование персонала.
6. Основные виды стимулирования персонала в организации.
7. Основные формы оплаты труда.
8. Система оплаты труда.

Раздел 3. Основы теории и практики психологической культуры предприятия и маркетинга. Психологическая подготовка и диагностика персонала в организации.

Тема 3.1. Психология организационной культуры предприятия. Межличностные конфликты в организации.

1. Культура организационного поведения работника и ее условия.
2. Психологическая культура организации труда.
3. Этика отношений и формирование нравственного коллектива. Корпоративная культура предпринимательства и менеджмента.
4. Межличностный конфликт как социально - психологический феномен.
5. Природа межличностных конфликтов.
6. Пути предупреждения и преодоления межличностных конфликтов.

Тема 3.2. Психологические аспекты маркетинга

1. Психологические аспекты маркетинга.
2. Внутрифирмовый маркетинговый менеджмент.
3. Паблик рилейшнз как деятельность, направленная на установление связей в обществе.
4. Имиджеологический аспект PR - деятельности.

5. Виды, функции и целевая направленность рекламы.
6. Психологическое воздействие рекламы на потребителей различных социальных групп.
7. Технологии воздействия.

Тема 3.3. Теории лидерства и стили руководства. Психодиагностика в работе с персоналом.

1. Образ руководителя как составляющая единого стиля организации.
2. Основные подходы к трактовке роли руководителя организации и его стиля взаимодействия с персоналом.
3. Теория X.
4. Теория Y.
5. Руководство и лидерство.
6. Стили руководства: бюрократический, авторитарный, поддерживающий, коллегиальный, ориентированный на достижения.

Тема 3.4. Психологическая подготовка персонала. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала. Игровые интерактивные методы подготовки персонала.

1. Методы психологической диагностики. Наблюдение. Диагностика направленности поведения с помощью наблюдения.
2. Интервью. Интервью по выбору профессии. Интервью с претендентом в процессе трудоустройства. Интервью с сотрудником организации.
3. Интеллектуальные тесты. Общая характеристика интеллекта. Тест Вандерлика.
4. Проективные тесты. Общая характеристика проективных методов. Цветовой тест Люшера. Методика цветовых метафор. Методика рисуночных метафор «Жизненный путь».
5. Анкеты. Анкета Голланда. Анкета «Ориентация». Анкета самооценки типа личности.
6. Профессионально-психологическая подготовка. Виды подготовки. Неигровые интерактивные методы подготовки персонала.
7. Технология организации и ведения тренинга.
8. Дискуссия как основной метод тренинга. Виды. Формы. Мозговой штурм как свободная форма дискуссии.
9. Метод Кейсов. Структура кейса. Принципы и этапы разработки кейсов.
10. Дебаты.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения группового ответа

Описание методики оценивания: при оценке ответа студента при групповом опросе учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки высказывать собственные взгляды, аргументировано отвечать на вопрос. При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме; изложение сути вопроса; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Критерии оценки (в баллах)

– **на 5 баллов** оцениваются ответы студентов, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, ответ построен логично, аргументировано и в полном объеме. Четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины. Основные понятия, выводы сформулированы убедительно и доказательно. Студент демонстрирует высокий уровень умений оперировать научными категориями, анализировать и обобщать информацию.

– **на 4 балла** оцениваются ответы студентов, основанные на твердом знании исследуемой темы. В основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент знает

основные категории, но допускает неточности в оперировании ими. Определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения ответа.

– **на 3 балла** оцениваются ответы студентов, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы. Непоследовательно излагается содержание материала. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности

– **на 1-2 балла** оцениваются ответы студентов, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное. Определения понятий не четкие. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

Зачет

Зачет является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Примерные вопросы к зачету, 4 курс / 7 семестр

1. Психология управления персоналом.
2. История развития психологии управления персоналом.
3. Психологическая подсистема предприятия и функции менеджмента.
4. Психологическое обеспечение кадровой политики и менеджмента.
5. Специфика работы кадрового психолога.
6. Адаптация работника к организации.
7. Система мотивации труда в организационной структуре предприятия.
8. Психология организационной культуры предприятия.
9. Межличностные конфликты в организации.
10. Психологические аспекты маркетинга.
11. Имиджеологический аспект PR - деятельности.
12. Психологические аспекты руководителя организации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания зачета

Зачет выставляется по рейтингу, в зависимости от эффективности работы в процессе изучения дисциплины, что определяется количеством набранных баллов за все виды заданий текущего и рубежного контроля зачтено – от 60 до 110 баллов не зачтено – от 0 до 59 баллов.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме:

7 семестр - зачет.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки знаний используются вопросы и задания в различных формах.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Основная учебная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / Л.Е. Алексеева ; Башкирский государственный университет . — Уфа : РИЦ БашГУ, 2012 . — Электрон. версия печ. публикации . — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/Alekseeva_Upravlenie personalom_kl_2012.pdf>.
2. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>
3. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 280 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>
4. . Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова ; Финансовый университет при Правительстве РФ . — Москва : Юрайт, 2016 . — 320 с. — (Бакалавр. Прикладной курс) . — Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru . — Библиогр.: в конце главы . — ISBN 978-5-9916-6075-4 : 791 р. 30 к.
5. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва : Издательство «Флинта», 2015. - 222 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

5.2. Дополнительная учебная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Ю.И. Аксенова [и др.]; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 561 с. – Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>>.
2. Управление персоналом: учебник / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 426 с.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В.Д. Голиков , А.И. Гончаров, В.И. Михайлов . — Уфа : Восточный университет, 2004 . — Электрон. версия печ. публикации . — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/Golikov i dr_Upravlenie hersonalom_up_VEGU_2004.pdf>.
4. Психология управления персоналом в экстремальных условиях : учеб. пос. для студ. вузов, обуч-ся по напр. и спец. психологии / В. Н. Смирнов . — М. : Академия, 2007 . — 251 с. — (Высшее профессиональное образование) . — ISBN 978-5-7695-3557-4 : 380 р. 00 к.
5. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Б. Хасанова , Р. Р. Исхакова. — Казань: Издательство КНИТУ, 2012. — 260 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843&sr=1>>.

6. Психология управления. Учебное пособие / Захарова Л. Н. — М.: Логос, 2012. — 376 с. — (Новая университетская библиотека). http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=84987&sr=1

5.3. Другие учебно-методические материалы

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://proed.ru/>.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

Программное обеспечение

1. Справочно-правовая система «Гарант», Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №69 от 15 марта 2021, Договор 53 от 16.03.2022, Договор №31 от 16 марта 2023г., Договор №25818-С от 13.03.2024г., Договор №125818-С от 03.3.2025г.
2. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux - Договор №32110448500 от 30.07.2021, Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
3. Office Professional Plus, LIBREOFFICE - Договор №32110448500 от 30.07.2021, Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
4. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
5. Pascalabc, PascalABC.NET - Бесплатная лицензия <https://pascal-abc.ru>, <http://pascalabc.net>

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий | Вид занятий | Наименование оборудования, программного обеспечения |
|---|--|--|
| Аудитория 12(СГФ) | Для самостоятельной работы | Kyocera km 1635, xerox work centre 5021, колонки, компьютер, проектор, экран. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus, LIBREOFFICE 2. Справочно-правовая система «Гарант» , Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" 3. Браузер Google Chrome 4. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux 5. Pascalabc, PascalABC.NET |
| Аудитория 21(СГФ) | Лекционная, Семинарская, Для курсового проектирования, Для контроля и аттестации | Проектор. |
| Аудитория 23(СГФ) | Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации | Проектор. |
| Аудитория 26(СГФ) | Для хранения оборудования | Компьютер, мебель, мфу, нетбук. Программное обеспечение 1. Справочно-правовая система «Гарант» , Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" 2. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux 3. Браузер Google Chrome 4. Office Professional Plus, LIBREOFFICE |
| Читальный зал(ФМ) | Для курсового проектирования, Для самостоятельной работы | Компьютер, ксерокс, принтер. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus, LIBREOFFICE 2. Операционная система Windows, Операционная |

