

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:33

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

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

Институт Институт менеджмента

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.ДЭ.08.01 Психология управления персоналом
Основная профессиональная образовательная программа	38.03.03 Управление персоналом программа Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

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

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

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Психология управления персоналом входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1.Дисциплины (модули)

Последующие дисциплины по связям компетенций: Оплата труда, Мотивация и стимулирование труда, Компенсационный менеджмент

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

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

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-5	ПК-5.1: Знать:	ПК-5.2: Уметь:
	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 5
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5

Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	17.85/0.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	49.85/1.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Психология управления персоналом представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	8	8			7.85	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Психология управления персоналом в практическом применении	10	10			10	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		17.85	

очно-заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		

			Практич. занятия				соотношении с результатами обучения по образовательной программе
1.	Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	1	1			20.85	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Психология управления персоналом в практическом применении	1	1			29	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
	Контроль	18					
	Итого	2	2	0.15		49.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	лекция	Социальная организация и проблемы самоуправления в ней
		лекция	Аппарат управления как социальная группа
		лекция	Личность в системе управления. Индивидуальные особенности личности в поведении, деятельности и общении
		лекция	Руководитель в системе управления: способности к управленческой деятельности и социальные роли
2.	Психология управления персоналом в практическом применении	лекция	Межличностные отношения в социальной организации как предмет труда руководителя
		лекция	Организационная и управленческая культура как цель и продукт управленческого труда
		лекция	Мотивация персонала как важная составляющая кадровой функции управления
		лекция	Роль руководителя в эффективности процесса адаптации персонала
		лекция	Социально-психологические проблемы принятия управленческих решений

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	практическое занятие	Социальная организация и проблемы самоуправления в ней
		практическое занятие	Аппарат управления как социальная группа

		практическое занятие	Личность в системе управления. Индивидуальные особенности личности в поведении, деятельности и общении
		практическое занятие	Руководитель в системе управления: способности к управленческой деятельности и социальные роли
2.	Психология управления персоналом в практическом применении	практическое занятие	Межличностные отношения в социальной организации как предмет труда руководителя
		практическое занятие	Организационная и управленческая культура как цель и продукт управленческого труда
		практическое занятие	Мотивация персонала как важная составляющая кадровой функции управления
		практическое занятие	Роль руководителя в эффективности процесса адаптации персонала
		практическое занятие	Социально-психологические проблемы принятия управленческих решений

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

Иная контактная работа

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

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

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Психология управления персоналом в практическом применении	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

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

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510873>

Дополнительная литература

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 369 с. —

Литература для самостоятельного изучения

1. Барков С.А. Социология организаций. М.: Изд-во МГУ, 2004, 288 с.
2. Волынская Л.Б. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла. М.: Флинта, 2012, 168 с.
3. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Издательство психологии РАН, 2007
4. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. Спб.: Питер, 2011, 224 с.
5. Куртиков Н.А. Психология и социология управления. Учебное пособие. М.: Книжный мир, 2007
6. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-у изд. Монография. СПб.: Питер, 2010, 352с.
7. Назиров А.Э. Человек и его потребности. СПб.: Интермедия, 2012, 439 с.
8. Лицо человека как средство общения: Междисциплинарный подход/ Отв. ред. В. А. Барабанщиков, А. А. Демидов, Д. А. Дивеев. М.: Когито-Центр, 2012, 348 с.
9. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.В. Бартышева, А.О. Лукьянова. М.:Изд-во Института психотерапии, 2005
10. Стресс: Тонкости, хитрости и секреты. М.: Бук-пресс, 2006.
11. Удальцова М.В., Аверченко Л.К.. Социология и психология управления: Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2001
12. Фомина А. Н. Жизнестойкость личности. Монография. М. : Издательство «Прометей», 2012, 152 с.

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

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

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
---	---

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

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Психология управления персоналом:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

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

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	<p>ПК-5.1: Знать:</p> <p>методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>ПК-5.2: Уметь:</p> <p>анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов</p>	<p>ПК-5.3: Владеть (иметь навыки):</p> <p>навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда</p>
Пороговый	методы и подходы определения мотивации персонала	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда	навыками разработки систем оплаты труда персонала
Стандартный (в дополнение к пороговому)	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы	анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать	навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ;

	и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда
--	--	---	---

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Тестирование	Зачет
2.	Психология управления персоналом в практическом применении	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

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

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1908>

1. Предметом социологии как науки, в целом, являются ...

(укажите верный ответ)

- Анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) людей в определенных условиях
- Социальные отношения, социальные общности и их деятельность
- Систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения

- d) Управленческие отношения в различных типах общностей, организаций, социальных институтов и общества в целом, каждое из которых представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и групп.
- e) Создание организации, работающей на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов

2. **Основными функциями социологии и психологии управления являются** (укажите верный ответ):

- a) Познавательная, оценочная, прогностическая, образовательная
- b) Интеграционная, представительская, стратегическая, стабилизационная
- c) Экспертно-консультативная, дисциплинарная, психотерапевтическая, воспитательная
- d) Арбитражная, коммуникационная, инновационная, маркетинговая

3. **Кто является основателем теории человеческих отношений**

(укажите верный ответ)

- a) Д. Мак-Грегор
- b) Э. Мейо
- c) М. Вебер
- d) А.Файоль
- e) Г.Гант

4. **Какие принципы заложены в содержание теории «X»** (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного):

- a) Человек от природы ленив, у него врожденная антипатия к труду.
- b) Работника необходимо принуждать к труду, а в случае уклонения от труда необходимо наказывать.
- c) Человек не хочет нести ответственность и предпочитает, чтобы им руководили.
- d) У человека мало тщеславия и больше всего он нуждается в уверенности в завтрашнем дне.
- e) Личная приверженность целям организации зависит от вознаграждения, которое более всего связано с удовлетворением высших потребностей человека

5. **Управление – это:**

(отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- a) Организация своего труда
- b) область человеческих знаний, позволяющая дать теоретическую и практическую базу, обеспечивая научными рекомендациями практическую деятельность руководителя
- c) организация деятельности предприятием, т.е. установление постоянных и временных взаимосвязей между подразделениями предприятия, определение порядка и условий его функционирования;
- d) процесс принятия управленческих решений
- e) систематическое воздействие субъекта управления (управляющей системы) на социальный объект (управляемую подсистему)
- б. - это эмоциональный настрой, отражающий взаимоотношения между работниками как по горизонтали, так и по вертикали (выберите правильный ответ)
 - a) конфликтная ситуация
 - b) психологический климат
 - c) адаптация
 - d) социализация
 - e) интеграция

7. **Социальные свойства социальной организации** (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- a) мотивация персонала
- b) стимулирование персонала
- c) адаптация персонала

- d) организационные цели
- e) эффективность результатов

8. Для укрепления сплоченности группы полезно:

(отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- a) Сделать группу меньше
- b) Поощрять согласие с целями группы
- c) Выдавать вознаграждение всей группе, а не отдельным ее членам
- d) Стимулировать соревнование с другими группами
- e) Систематизировать поведение людей в процессе труда и общения

9. На какой стадии развития группы ее члены подразделяются на подгруппы (выберите правильный ответ)

- a) Интегрирование
- b) Структурирование
- c) Аглоutinирование
- d) Гуманизация

10. Какие группы добиваются лучших результатов по М. Белбину (выберите правильный ответ)

- a) В которых есть способный руководитель, сильный генератор идей, интеллектуал, математик
- b) В которых есть финишер, исполнитель, председатель, математик
- c) В которых есть организатор, специалист, финишер, оценщик идей
- d) В которых есть командный игрок, математик, руководитель, исполнитель

11. Основными чертами бюрократии являются:

(отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- a) Иерархичность
- b) Жесткая регламентация в отношениях
- c) Свобода выражения мыслей
- d) Конформизм
- e) Авторитарность сознания и поведения

12. Одна из функций аппарата управления, смысл которой заключается в обмене информацией между людьми или группами (укажите верный ответ)

- a) кадровая
- b) оперативная
- c) коммуникационная
- d) контрольная
- e) экономическая

13. Какой вид контроля заключается в реализации выработанной на этапе планирования системы правил и процедур для предупреждения ошибок (укажите верный ответ)

- a) текущий
- b) заключительный
- c) предварительный

14. Достоинства какой организационной структуры заключаются в оптимальном использовании резервов, стимулировании творческой инициативы в решении проектов (укажите верный ответ)

- a) линейная
- b) матричная
- c) функциональная
- d) дивизионная
- e) линейно-функциональная

15. Факторы, влияющие на структуру аппарата управления (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного)

- a) специализация управленческого труда
- b) экономические
- c) организационные

16. – это индивидуальные свойства, определяющие продуктивность функционирования всей системы индивидуальности в конкретных ситуациях (укажите верный ответ)

- a) темперамент
- b) характер
- c) индивидуальность
- d) способности
- e) задатки

17. В структуру личности входят следующие элементы (отметьте пункты, которые являются лишними из перечисленного)

- a) темперамент
- b) задатки
- c) способности
- d) характер
- e) восприятие
- f) стиль человека

18. Какие элементы относятся к когнитивному компоненту установки (отметьте пункты, которые являются лишними из перечисленного)

- a) восприятие
- b) мнение об объекте
- c) чувства
- d) воля
- e) убеждение

19. К свойствам установки относятся (укажите верный ответ)

- a) Самореализация, адаптация, систематизация, организации знания
- b) Приобретенность, устойчивость, вариативность, направленность на конкретный объект
- c) Приверженность, систематизация, устойчивость, адаптация
- d) Привлечение к сотрудничеству, влияние на людей, мотивированность, организации знания

20. – это обобщенная картина фрагмента реального мира, воспринимаемого человеком с помощью 5 органов чувств: зрения, слуха, обоняния, осязания и вкуса (укажите верный ответ)

- a) восприятие
- b) мотивация
- c) образ ситуации
- d) стиль поведения
- e) установка

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретические основы психологии управления как научной дисциплины	<ol style="list-style-type: none">1. Объект, предмет, задачи и принципы социологии и психологии управления.2. Развитие управленческой мысли и основные теории управления.3. Управление как общественное явление. Социологические и психологические аспекты управленческой деятельности.4. Социальные и психологические ресурсы эффективного управления.5. Критерии оценки управленческого труда.6. Понятие и цели организации. Классификация и структура социальной организации.7. Классические и современные подходы к принципам построения организации.8. Организационная культура: понятие, структура и концепция.9. Управление организационной культурой. Влияние культуры на организационную эффективность.10. Структура управления. Функции аппарата управления. Особенности деятельности руководителей.11. Управление конфликтами. Стил и тактика их проведения.12. Личность: понятие, структура и социальная роль.13. Личные качества работника, его способности и их использование. Стадии развития личности.14. Уровень притязаний личности в трудовой организации.15. Влияние индивидуальных особенностей личности на поведение, общение и деятельность.
Психология управления персоналом в практическом применении	<ol style="list-style-type: none">16. Лидерство: поведенческий и ситуационный подходы.17. Иерархия и власть как объективные предпосылки процесса управления. Природа власти в восприятии руководителя и подчиненных.18. Виды власти и стили руководства, их эффективность.19. Отношение в социальных системах по поводу реализации властных полномочий. Общение руководителей с подчиненными20. Способности к управленческой деятельности, их понятие и состав в психологии.21. Управленческие (менеджерские) характеристики и общеорганизационные способности.22. Общая характеристика процессов принятия управленческих решений.23. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений.24. Структурная организация процессов принятия управленческих решений.25. Индивидуальные различия управленческих решений.26. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере как общественное явление.27. Условия и основные факторы социального партнерства.28. Субъекты социального партнерства.29. Механизм управления через систему социального партнерства.30. Социальные технологии формирования лидера и команды.31. Социальные технологии управления в экстремальных ситуациях.32. Социальные технологии повышения эффективности функционирования организации.33. Понятие социального управления и социально управленческой ситуации.

	<p>34. Функции, методы и принципы социального управления.</p> <p>35. Социально-психологические аспекты рекламной деятельности: понятие рекламной коммуникации, ее основные функции и виды.</p> <p>36. Межличностные отношения: понятие, виды и их роль в управлении организацией.</p> <p>37. Управленческое общение: понятие, его функции, структура и формы.</p> <p>38. Мотивация поведения личности: понятие, элементы, функции.</p> <p>39. Понятие адаптации, ее виды. Факторы и условия, влияющие на эффективность процесса адаптации.</p>
--	--

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

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК-5
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне