

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии



**Рабочая программа дисциплины**

**Управление персоналом**

Направление подготовки специалитета

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

Профиль подготовки специалитета

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

Квалификация (степень) выпускника

*Специалист*

Форма обучения

**Очная**

Саратов,

2024

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	<i>Ширшова И. Ю.</i>	<i>Ш</i>	27.03.24
Председатель НМК	<i>Аксеновская Е. У.</i>	<i>ЕУ</i>	27.03.24
Заведующий кафедрой	<i>Аксеновская И. Н.</i>	<i>ИН</i>	27.03.24
Специалист Учебного управления			

## 1. Цели освоения дисциплины «Управление персоналом»:

Целями освоения дисциплины «Управление персоналом» является формирование у студентов знаний и навыков в области управления персоналом, кадрового менеджмента как профессиональной деятельности, концепций и методов управления персоналом.

Задачей дисциплины является овладение студентами системой знаний, умений и навыков и подготовка студентов к самостоятельной исследовательской работе и практической деятельности в предметной области.

Знания и навыки, полученные в результате освоения дисциплины, позволят корректно использовать методы управления персоналом.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Управление персоналом» входит в блока ФТД. Факультативы учебного плана ООП (ФТД.2). Программа дисциплины ориентирована на теоретическую и практическую подготовку специалиста-психолога к деятельности по управлению персоналом, психологическому сопровождению профессиональной деятельности субъекта труда.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данной дисциплины, формируются в процессе изучения дисциплин: «Методологические основы психологии», «Психология личности», «Общая психология», «Экспериментальная психология», «Дифференциальная психология», «Социальная психология».

## 3. Результаты обучения по дисциплине.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими **компетенциями**:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1.1_Сп.УК-3. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.  1.2_Сп.УК-3. Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в	<b>Знать:</b> теоретические основы управления персоналом, теоретические основы и этические принципы кадрового менеджмента как профессиональной деятельности, концепций управления персоналом, методы и технологии управления персоналом.  <b>Уметь:</b> выполнять профессиональные задачи в области управления персоналом,

	<p>том числе посредством корректировки своих действий.</p> <p>1.3_Сп.УК-3. Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p> <p>1.4_Сп.УК-3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.</p> <p>1.5_Сп.УК-3. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.</p>	<p>применять теоретические основы и этические принципы кадрового менеджмента как профессиональной деятельности, применять концепций управления персоналом в решении профессиональных задач, применять методы и технологии управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b>  навыками выполнения профессиональных задач в области управления персоналом, навыками применения теоретических основ и этических принципов в кадровом менеджменте как профессиональной деятельности, навыками применения концепций управления персоналом в решении профессиональных задач, владеть навыками применения методов и технологий управления персоналом.</p>
<p>ПК-7 Способен организовать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации.</p>	<p>ПК–7.1. Демонстрирует знание психологически закономерностей эффективного функционирования системы управления персоналом.</p> <p>ПК–7.2. Использует базовые методы управления персоналом для достижения целей организации.</p> <p>ПК–7.3. Демонстрирует интегративное владение функциями по управлению персоналом, включающих постановку цели персоналу, разработку стратегии, планирование и проектирование работы персонала, мотивирование сотрудников, координацию действий персонала, учет и оценку работы, контроль исполнения и обратную связь персоналу.</p>	<p><b>Знать:</b>  теоретические основы управления персоналом, теоретические основы и этические принципы кадрового менеджмента как профессиональной деятельности, концепций управления персоналом, методы и технологии управления персоналом.</p> <p><b>Уметь:</b>  выполнять профессиональные задачи в области управления персоналом, применять теоретические основы и этические принципы кадрового менеджмента как профессиональной деятельности, применять концепций управления персоналом в решении профессиональных задач, применять методы и технологии управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b>  навыками выполнения профессиональных задач в области управления персоналом, навыками применения теоретических основ и этических принципов в кадровом менеджменте как профессиональной деятельности, навыками применения концепций управления персоналом в решении профессиональных задач, владеть навыками применения методов и технологий управления персоналом.</p>

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции		Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Управление персоналом как научная дисциплина и профессиональная деятельность. Кадровый менеджмент как профессия.	7	1-4	2		4	9	подготовка к практическим занятиям; подготовка ответов на вопросы для самостоятельной работы; практические и творческие задания; итоговые вопросы
2	Концепции управления персоналом	7	5-7	2		4	9	
3	Стратегии и методы управления персоналом	7	8-9	4		10	9	
4	Феномены организационного функционирования как объекты управления персоналом.	7	10-12	4		6	9	
	Итого:			12		24	36	Форма промежуточной аттестации – зачет.

#### Содержание дисциплины

**Тема 1. Введение.** Управление персоналом как научная дисциплина и профессиональная деятельность. Генезис профессиональной культуры кадрового менеджмента. Эволюция кадрового менеджмента. Кадровый

менеджмент как профессия. Профессиональный профиль менеджера по персоналу: этическое измерение. Деловая этика — архитектоника кадрового менеджмента. Профессиональный стандарт менеджера по персоналу.

**Тема 2. Концепции управления персоналом.** Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход, органический подход, гуманистический подход. . Концепция «человеческого капитала».

**Тема 3. Стратегии и методы управления персоналом.** Кадровая политика. Пассивный, реактивный, превентивный, активный типы кадровых политик. Открытый и закрытый типы кадровых политик. Этапа проектирования кадровой политики. Отражение процессов набора персонала, адаптации, обучение и развития персонала, продвижения, мотивации и стимулирования персонала, внедрения инноваций в кадровой политике. Кадровая политика и методы управления персоналом. Методы работы с вновь принятыми сотрудниками. Методы работы с молодежью. Методы работы с кадровым резервом.

**Тема 4. Феномены организационного функционирования как объекты управления персоналом.** Организационная культура как объект управления персоналом, конфликт как объект управления персоналом, обучение как объект управления персоналом, аттестация как объект управления персоналом.

## **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины**

Для реализации учебной программы по дисциплине «Психология профессиональной карьеры» используются следующие активные инновационные методы обучения:

- мини-дискуссии;
- проблемная лекция;
- кейс-метод

### **Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Студенты с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующей содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями

студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с *ОВЗ по слуху* предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с *ОВЗ по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с *нарушениями опорно-двигательной функции* предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяет главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 60% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не составляют более 40% аудиторных занятий.

**6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

**Виды самостоятельной работы.** В процессе изучения дисциплины «Психология профессиональной карьеры» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка ответов на вопросы для самостоятельной работы;
- практические и творческие задания;
- итоговые вопросы.

## **6.1. Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Управление персоналом»**

### **Тема 1.**

1. Управление персоналом как научная дисциплина
2. Управление персоналом как практическая профессиональная деятельность.
3. Генезис профессиональной культуры кадрового менеджмента.
4. Эволюция кадрового менеджмента.
5. Кадровый менеджмент как профессия.
6. Профессиональный профиль менеджера по персоналу: этическое измерение.
7. Деловая этика — архитектура кадрового менеджмента.
8. Профессиональный стандарт менеджера по персоналу.

Задание 1. На основании полученных теоретических знаний, профессиональных стандартов, составьте профессионально - важные качества менеджера по персоналу. Подберите методики их диагностики. Определите, насколько вы соответствуете для работы в качестве менеджера по персоналу, специалиста по подбору персонала.

Задание 2. Выполните сравнительный анализ профессиональных стандартов психолога в социальной сфере, менеджера по персоналу. На основании сравнительного анализа профессиональных стандартов и изложенного в них функционала специалистов, сделайте заключение о сходстве, различии, в чем сильные стороны психолога, работающего в сфере управления персоналом, какие аспекты работы Вам необходимо освоить, чтобы работать менеджером по персоналу?

### **Тема 2. Концепции управления персоналом.**

1. Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход,
2. Основные подходы к управлению персоналом: органический подход,
3. Основные подходы к управлению персоналом: гуманистический подход.
4. Концепция «человеческого капитала».

Задание 1. На основании полученных теоретических знаний заполните таблицу «Основные подходы к управлению персоналом»

Подходы	Авторы	Теоретическая модель работника	Теоретическая модель организации	Базовые принципы взаимодействия организации и персонала	Базовые принципы мотивации персонала
экономический подход					
органический подход					
гуманистический подход					
Концепция «человеческого капитала»					

### **Тема 3. (10 часов). Стратегии и методы управления персоналом.**

1. Кадровая политика: общие положения,
2. Кадровая политика: пассивный тип,
3. Кадровая политика реактивный тип,
4. Кадровая политика: превентивный тип,
5. Кадровая политика: активный тип.
6. Открытый и закрытый типы кадровых политик.
7. Этапы проектирования кадровой политики.
8. Процесс набора персонала, как элемент управления персоналом организации.
9. Процесс адаптации, как элемент управления персоналом организации.
10. Процесс обучение и развития персонала, как элемент управления персоналом организации
11. Процесс продвижения и формирования кадрового резерва как элемент управления персоналом организации,
12. Мотивация и стимулирование персонала как элемент управления персоналом организации
13. Внедрение инноваций как элемент управления персоналом организации.
14. Кадровая политика и методы управления персоналом.
15. Методы работы с вновь принятыми сотрудниками.



16. Методы работы с молодежью.
17. Методы работы с кадровым резервом.

Задание 1: На основании предложенной игровой ситуации разработайте кадровую политику организации.

Задание 2. На основании предложенной игровой ситуации разработайте Требования к претенденту на должность менеджера по персоналу. Опишите возможные стратегии, методики подбора.

Задание 3: На основании предложенной игровой ситуации разработайте годовой план работы с вновь принятыми сотрудниками.

Задание 3: На основании предложенной игровой ситуации разработайте годовой план работы с молодыми сотрудниками (до 35 лет).

Задание 5: На основании предложенной игровой ситуации разработайте требования для кандидатов включения в резерв, выберите методы диагностики профессионально-важных качеств будущего руководителя.

Задание 6: На основании предложенной игровой ситуации разработайте годовой план работы с сотрудниками, включенными в кадровый резерв.

Задание 7: На основании полученных теоретических знаний составьте индивидуальный план развития сотрудника, зачисленного в кадровый резерв на управленческую должность.

#### **Тема 4 (6 часов). Феномены организационного функционирования как объекты управления персоналом.**

1. Организационная культура как объект управления персоналом,
2. Конфликт как объект управления персоналом,
3. Обучение как объект управления персоналом,
4. Аттестация как объект управления персоналом.
5. Удовлетворенность трудом персонала: методы мониторинга и формирования.

Задание 1: На основании предложенной игровой ситуации выберите методы определения потребности в обучении в организации, разработайте концепцию обучения а) кадрового резерва, в) молодых сотрудников план работы на 1 год и на 5 лет.

Задание 2. На основании предложенной игровой ситуации подберите методы диагностики организационной культуры и разработайте план работы по повышению эффективности организационной культуры.

Задание 3: На основании предложенной игровой ситуации разработайте программу управления конфликтами в организации.

Задание 4: На основании полученных теоретических знаний и предложенной игровой ситуации разработайте программу мониторинга удовлетворенности трудом персонала в организации и меры по повышению удовлетворенности трудом.

## **6.2. Вопросы и задания для обсуждения и самостоятельной работы**

1. Управление персоналом как научная дисциплина
2. Управление персоналом как практическая профессиональная деятельность.
3. Генезис профессиональной культуры кадрового менеджмента.
4. Эволюция кадрового менеджмента.
5. Кадровый менеджмент как профессия.
6. Профессиональный профиль менеджера по персоналу: этическое измерение.
7. Деловая этика — архитектура кадрового менеджмента.
8. Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход,
9. Основные подходы к управлению персоналом: органический подход,
10. Основные подходы к управлению персоналом: гуманистический подход.
11. Концепция «человеческого капитала».
12. Стратегии и методы управления персоналом.
13. Кадровая политика: общие положения,
14. Кадровая политика: пассивный тип,
15. Кадровая политика реактивный тип,
16. Кадровая политика: превентивный тип,
17. Кадровая политика: активный тип.
18. Открытый и закрытый типы кадровых политик.
19. Этапы проектирования кадровой политики.
20. Процесс набора персонала, как элемент управления персоналом организации.
21. Процесс адаптации, как элемент управления персоналом организации.

22. Процесс обучение и развития персонала, как элемент управления персоналом организации
23. Процесс продвижения и формирования кадрового резерва как элемент управления персоналом организации,
24. Мотивация и стимулирование персонала как элемент управления персоналом организации
25. Внедрение инноваций как элемент управления персоналом организации.
26. Кадровая политика и методы управления персоналом.
27. Методы работы с вновь принятыми сотрудниками.
28. Методы работы с молодежью.
29. Методы работы с кадровым резервом.
30. Организационная культура как объект управления персоналом,
31. Конфликт как объект управления персоналом,
32. Обучение как объект управления персоналом,
33. Аттестация как объект управления персоналом.
34. Удовлетворенность трудом персонала: методы мониторинга и формирования.

### **6.3. Практические и творческие задания по дисциплине «Управление персоналом»**

#### **Тема 1.**

Задание 1. На основании полученных теоретических знаний, профессиональных стандартов, составьте профессионально - важные качества менеджера по персоналу. Подберите методики их диагностики. Определите, насколько вы соответствуете для работы в качестве менеджера по персоналу, специалиста по подбору персонала.

Задание 2. Выполните сравнительный анализ профессиональных стандартов психолога в социальной сфере, менеджера по персоналу. На основании сравнительного анализа профессиональных стандартов и изложенного в них функционала специалистов, сделайте заключение о сходстве, различии, в чем сильные стороны психолога, работающего в сфере управления персоналом, какие аспекты работы Вам необходимо освоить, чтобы работать менеджером по персоналу?

#### **Тема 2. Концепции управления персоналом.**

Задание 1. На основании полученных теоретических знаний заполните таблицу «Основные подходы к управлению персоналом»

Подходы	Авторы	Теоретическая модель работника	Теоретическая модель организации	Базовые принципы взаимодействия организации и персонала	Базовые принципы мотивации персонала
экономический подход					
органический подход					
гуманистический подход					
Концепция «человеческого капитала»					

### **Тема 3. Стратегии и методы управления персоналом.**

Задание 1: На основании предложенной игровой ситуации разработайте кадровую политику организации.

Задание 2. На основании предложенной игровой ситуации разработайте Требования к претенденту на должность менеджера по персоналу. Опишите возможные стратегии, методики подбора.

Задание 3: На основании предложенной игровой ситуации разработайте годовой план работы с вновь принятыми сотрудниками.

Задание 3: На основании предложенной игровой ситуации разработайте годовой план работы с молодыми сотрудниками (до 35 лет).

Задание 5: На основании предложенной игровой ситуации разработайте требования для кандидатов включения в резерв, подберите методы диагностики профессионально-важных качеств будущего руководителя.

Задание 6: На основании предложенной игровой ситуации разработайте годовой план работы с сотрудниками, включенными в кадровый резерв.

Задание 7: На основании полученных теоретических знаний составьте индивидуальный план развития сотрудника, зачисленного в кадровый резерв на управленческую должность.

#### **Тема 4. Феномены организационного функционирования как объекты управления персоналом.**

Задание 1: На основании предложенной игровой ситуации подберите методы определения потребности в обучении в организации, разработайте концепцию обучения а) кадрового резерва, в) молодых сотрудников план работы на 1 год и на 5 лет.

Задание 2. На основании предложенной игровой ситуации подберите методы диагностики организационной культуры и разработайте план работы по повышению эффективности организационной культуры.

Задание 3: На основании предложенной игровой ситуации разработайте программу управления конфликтами в организации.

Задание 4: На основании полученных теоретических знаний и предложенной игровой ситуации разработайте программу мониторинга удовлетворенности трудом персонала в организации и меры по повышению удовлетворенности трудом.

#### **6.4. Темы курсовых работ согласуются с научными руководителями и утверждаются на заседаниях кафедр**

#### **6.5. Итоговые вопросы дисциплины «Управление персоналом»**

1. Управление персоналом как научная дисциплина
2. Управление персоналом как практическая профессиональная деятельность.
3. Генезис профессиональной культуры кадрового менеджмента.
4. Эволюция кадрового менеджмента.
5. Кадровый менеджмент как профессия.
6. Профессиональный профиль менеджера по персоналу: этическое измерение.
7. Деловая этика — архитектоника кадрового менеджмента.
8. Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход,

9. Основные подходы к управлению персоналом: органический подход,
10. Основные подходы к управлению персоналом: гуманистический подход.
11. Концепция «человеческого капитала».
12. Стратегии и методы управления персоналом.
13. Кадровая политика: общие положения,
14. Кадровая политика: пассивный тип,
15. Кадровая политика реактивный тип,
16. Кадровая политика: превентивный тип,
17. Кадровая политика: активный тип.
18. Открытый и закрытый типы кадровых политик.
19. Этапы проектирования кадровой политики.
20. Процесс набора персонала, как элемент управления персоналом организации.
21. Процесс адаптации, как элемент управления персоналом организации.
22. Процесс обучение и развития персонала, как элемент управления персоналом организации
23. Процесс продвижения и формирования кадрового резерва как элемент управления персоналом организации,
24. Мотивация и стимулирование персонала как элемент управления персоналом организации
25. Внедрение инноваций как элемент управления персоналом организации.
26. Кадровая политика и методы управления персоналом.
27. Методы работы с вновь принятыми сотрудниками.
28. Методы работы с молодежью.
29. Методы работы с кадровым резервом.
30. Организационная культура как объект управления персоналом,
31. Конфликт как объект управления персоналом,
32. Обучение как объект управления персоналом,
33. Аттестация как объект управления персоналом.
34. Удовлетворенность трудом персонала: методы мониторинга и формирования.

## **7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС**

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система оценки знаний (см. табл.1).

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
7	12	0	24	34	0	0	30	100

### Программа оценивания учебной деятельности студента

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

#### 7 семестр

##### Лекции

**Критерии:** посещаемость, активность, качество ведения конспектов

**Диапазон оценки:** от 0 до 12 баллов

##### Практические занятия

**Критерии:** посещаемость, активность, самостоятельность и уровень подготовки (выступление с презентацией), активность в ходе занятия (развернутые и аргументированные ответы, активное участие в дискуссиях – вопросы, аргументы).

**Диапазон оценки:** от 0 до 24 баллов

Пропуск практических занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим практические занятия (написание реферата по теме пропущенного занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам, проведение текущего практического или тестирования знаний или пр.).

##### Самостоятельная работа

**Критерии:** самостоятельность, креативность, глубина, участие в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки, выполнение заданий.

**Диапазон оценки:** от 0 до 34 баллов

##### Промежуточная аттестация

**Критерии:** правильность и точность выполнения тестовых заданий.

Правильный ответ – 1 балл.

**Диапазон оценки:** от 0 до 30 баллов

При проведении промежуточной аттестации  
 ответ на «отлично» оценивается от 23-30 баллов;  
 ответ на «хорошо» оценивается от 14 до 22 баллов;  
 ответ на «удовлетворительно» оценивается от 8 до 13 баллов;  
 ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 7 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за пятый семестр по дисциплине «Управление персоналом» составляет 100 баллов.

Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Управление персоналом» (зачет):

64-100 баллов	«зачтено»
0-63 баллов	«не зачтено»

#### 8. Список литературы

1. Управление персоналом в органах местного самоуправления : методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / . — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — ISBN 978-5-7264-1487-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/63796.html> (дата обращения: 16.12.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 14.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

1. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru>
2. 2.Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
3. Портал <http://www.PsyJournals.ru> (открытый доступ к статьям, опубликованным в журналах ВАК)
4. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>



## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению 37.05.02 «Психология служебной деятельности».

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочей программе дисциплины, сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями. Кроме того, обучающийся может пользоваться фондом Зональной научной библиотеки им. В.А. Артисевич.

Электронно-библиотечная система СГУ (электронная научная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории образовательной организации, так и вне ее.

Используемая для реализации образовательных программ общая площадь помещений составляет не менее 10 квадратных метров на одного обучающегося (приведенного контингента) с учетом учебно-лабораторных зданий, двухсменного режима обучения и применения электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направление 37.05.02 «Психология служебной деятельности», профиль «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности».

Автор:

кандидат психологических наук А.Ю. Смирнова

Программа одобрена на заседании кафедры социальной психологии от 27.03.2024 года, протокол № 9.