




Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Цели освоения дисциплины:

Дисциплина направлена на изучение практических и теоретических положений кадрового менеджмента, на формирование базы знаний по управлению персоналом, на изучение психологических аспектов человеческого капитала, определение места и роли психологии управления в структуре социально–психологического знания, ознакомление студентов с существующими научными подходами к управлению персоналом и методическим обеспечением кадрового менеджмента, с технологиями управления персоналом на разных стадиях развития организации. Цели курса «Психологические основы управления персоналом» освоение студентами специфики работы с персоналом, как важнейшим ресурсом организации.

Задачи освоения дисциплины:

- знакомство с базовыми принципами управления персонала и кадрового делопроизводства в современном бизнесе;
- формирование психологических знаний по управлению трудовыми ресурсами;
- освоение технологий управления персоналом;
- формирование навыков и умений исследования психологических компонент и практики психологического сопровождения кадрового менеджмента.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОПВО:

«Психологические основы управления персоналом» - дисциплина базовой части учебного плана (Б1.В.1.02)

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием соответствующих компетенций (или их части):

Очная форма обучения - Иностранный язык, Психология и педагогика, Основы проектного управления, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Заочная форма обучения – Иностранный язык, Психология и педагогика, Основы проектного управления, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Социальное предпринимательство, Психофизиология профессиональной деятельности, Психодиагностика.


Дисциплина «Психологические основы управления персоналом» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Очная форма обучения - Иностранный язык, Межкультурные коммуникации, Персональный менеджмент.

Заочная форма обучения – Современные проблемы менеджмента, Теория организации.

Дисциплина «Психологические основы управления персоналом» предшествует изучению дисциплин и дальнейшему формированию соответствующих компетенций:

Очная форма обучения -Иностранный язык, Социальное предпринимательство, Психофизиология профессиональной деятельности, Психодиагностика, Современные проблемы менеджмента, Организационное поведение, Основы организации труда, Кадровая и социальная политика организации, Теория организации, Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами, Профессиография, Управление развитием персонала, Стресс – менеджмент, Тайм – менеджмент, HR – Консалтинг, Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Заочная форма – Межкультурные коммуникации, Персональный менеджмент, Организационное поведение, Основы организации труда, Кадровая и социальная политика организации, Профессиография, Управление развитием персонала, Стресс – менеджмент, Тайм – менеджмент, HR – Консалтинг, Преддипломная практика, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

### 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<b>ОПК – 7</b> готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<b>Знать:</b> методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности; принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других; <b>Уметь:</b> использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми; использовать методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других; <b>Владеть:</b> навыками организации и координации взаимодействия между людьми; навыками контроля и оценки эффективности деятельности других.
<b>ПК – 4</b> знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<b>Знать:</b> методы психологической адаптации, порядок разработки планов психологической адаптации персонала на новых рабочих местах; <b>Уметь:</b> определять группы персонала для проведения психологической адаптации, определять для них рабочие места; согласовывать мероприятия психологической адаптации с возможностями производства, проводить анализ и оценку проведенной психологической адаптации персонала; <b>Владеть:</b> методикой разработки планов психологической адаптации с оценкой затрат, организации мероприятий по психологической адаптации; навыками подготовки предложений по совершенствованию системы психологической адаптации.
<b>ПК – 6</b> знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным	<b>Знать:</b> психологические способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры, методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; <b>Уметь:</b> анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<b>Владеть:</b> навыками организации мероприятий по проведению психологической оценки персонала, разработки планов, методических материалов, программ, включая оценку затрат, организация мероприятий по проведению психологической оценке персонала.
<b>ПК – 23</b> знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<b>Знать:</b> Основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации <b>Уметь:</b> Использовать на практике исследования удовлетворенности персонала работой в организации <b>Владеть:</b> навыками организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
<b>ПК – 33</b> владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<b>Знать:</b> об особенностях кадрового менеджмента, о специфике психологического климата в коллективе, о современных достижениях управленческих наук в области управления персоналом; особенности форм и этапов работы с персоналом; требования к структуре управления персоналом; специфику формирования и совершенствования психологического климата и организационной культуры предприятия; <b>Уметь:</b> пользоваться своими знаниями и навыками при организации работы с персоналом; разрабатывать курсы ПК в области организационной психологии для персонала; <b>Владеть:</b> технологией организации социально-психологических тренингов в организации; техниками проведения отборочных (рекрутинговых) мероприятий и психологического консультирования персонала; методами диагностики мотивации персонала и сбора информации для совершенствования организационной культуры предприятия.

#### 4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 2 ЗЕТ.

4.2. Объем дисциплины по видам учебной работы (в часах):

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - очная)			
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам		
		3	4	5
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	36	36	-	-
Аудиторные занятия:	36	36	-	-
Лекции	18	16	-	-

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


практические и семинарские занятия	18	18	-	-
лабораторные работы (лабораторный практикум)	-	-	-	-
Самостоятельная работа	36	36	-	-
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	тестирование, устный опрос, подготовка рефератов, задание	тестирование, устный опрос, подготовка рефератов, задание		
Курсовая работа	-	-	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	зачет	зачет	-	-
Всего часов по дисциплине	72	72		

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - заочная)			
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам		
		5	6	7
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	8	8/8*	-	-
Аудиторные занятия:	8	8/8*	-	-
Лекции	2	2/2*	-	-
практические и семинарские занятия	6	6/6*	-	-
лабораторные работы (лабораторный практикум)	-	-	-	-
Самостоятельная работа	60	60	-	-
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	тестирование, устный опрос, подготовка рефератов, задание	тестирование, устный опрос, подготовка рефератов, задание		
Курсовая работа	-	-	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	зачет, 4 ч.	зачет, 4/4* ч.	-	-
Всего часов по дисциплине	72	72		

\*Количество часов работы ППС с обучающимися в дистанционном формате с применением электронного обучения


#### 4.3. Содержание дисциплины (модуля.) Распределение часов по темам и видам учебной работы:



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Форма обучения – очная


Название и разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		лекции	практические занятия, семинары	лабораторная работа			
Тема 1. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом.	6	1	1			4	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Тема 2. Политика управления персоналом: типы и формы.	8	2	2		-	4	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Тема 3. Планирование работы с персоналом в организации.	8	2	2		2	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 4. Кадровый мониторинг.	8	2	2			4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 5. Обучение персонала организации.	8	2	2			4	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Тема 6. Кадровый аудит и принципы оценки результативности труда.	6	2	2			2	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 7. Психологическое сопровождение высвобождения, увольнения персонала. Объективные и бсубъективные	6	2	2		2	2	Тестирование, устный опрос, задание

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

причины текучести кадров.							
Тема 8. Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом.	8	2	2		2	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 9. Стимулирование труда персонала.	4	1	1		2	2	Тестирование, устный опрос
Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом.	4	1	1		1	2	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 11. Психологическое сопровождение системы управления персоналом.	6	1	1		1	4	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Итого	72	18	18	-	10	36	


Форма обучения – заочная

Название и разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		лекции	практические занятия, семинары	лабораторная работа			
Тема 1. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом.	6	-	-			6	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Тема 2. Политика управления персоналом: типы и формы.	6	-	-		-	6	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Тема 3.	4	-	-		1	4	Тестирование

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

Планирование работы с персоналом в организации.							ание, устный опрос, задание
Тема 4. Кадровый мониторинг.	7	-	1			6	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 5. Обучение персонала организации.	7	-	1			6	Тестирование, устный опрос, реферат, задание
Тема 6. Кадровый аудит и принципы оценки результативности труда.	5	-	1			4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 7. Психологическое сопровождение высвобождения, увольнения персонала. Объективные и бсубъективные причины текучести кадров.	6	1	1		1	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 8. Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом.	7	-	1		1	6	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 9. Стимулирование труда персонала.	6	-	-		-	6	Тестирование, устный опрос
Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом.	6	-	-		-	6	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 11. Психологическое сопровождение системы управления персоналом.	8	1	1		1	6	Тестирование, устный опрос, реферат,



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

							задание
Зачет	4	-	-	-	-	-	
Итого	72	2	6	-	4	60	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### **Тема 1. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом.**

Понятие трудовые ресурсы, персонал и др. Формы занятости населения. Безработица и ее особенности. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации. Психологические проблемы трудовых ресурсов.

### **Тема 2. Политика управления персоналом: типы и формы.**

Задачи кадрового управления, его роль в реализации стратегии предприятия. Принципы формирования кадровой стратегии. Политика «купи кадры» и «подготовь сам». Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов. Методы реализации кадровой политики. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий.

### **Тема 3. Планирование работы с персоналом в организации**

Сущность и задачи кадрового планирования, разработка системы рабочих мест, определение потребности в персонале. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал. Нормирование и учет численности персонала. Описание должности, штатное расписание и действия психологов по подготовке условий для привлечения конкурентоспособных сотрудников. Методы кадрового планирования. Значение кадрового планирования для повышения эффективности работы персонала

### **Тема 4. Кадровый мониторинг.**


Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала. Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата. Принципы, методы и этапы отбора сотрудников. Стратегия и психологические аспекты отбора персонала. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки. Проблема испытательного срока. Наем и адаптация персонала. Деятельность организационного психолога в системе найма.

### **Тема 5. Обучение персонала организации.**

Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы. Виды (формы) обучения персонала. Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры. Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала. Формирование резерва

### **Тема 6. Кадровый аудит и принципы оценки результативности труда.**

Оценка труда и рабочего места. Оценка результатов труда персонала. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы. Организация оценочной процедуры. Методики оценки результативности труда. Проблемы аттестации персонала.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

### **Тема 7. Психологическое сопровождение высвобождения и увольнения персонала. Проблемы текучести кадров.**

Причины сокращения численности работников. Способы высвобождения. Классификация видов увольнения. Правовые аспекты увольнения. Психологические меры по смягчению ситуации увольнения. Минимизация стрессов при увольнении. Текучесть кадров и ее оценка.

### **Тема 8. Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом.**

Природа мотивации. Основные теории мотивации: содержательные, процессуальные и их оценка. Трудовая мотивация и ее особенности. Психологическое исследование причин снижения мотивации персонала. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации.

### **Тема 9. Стимулирование труда персонала.**

Системы морального и материального стимулирования. Основные характеристики оплаты труда. Принципы мотивации в оплате труда. Моделирование системы оплаты труда. Психологические проблемы мотивации и стимулирования персонала.

### **Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом.**

Личность руководителя. Деловые качества. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стиль мышления руководителя. Эффективность деятельности руководителя. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала. Психология отклоняющегося поведения персонала. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими.

### **Тема 11. Психологическое сопровождение системы управления персоналом.**

Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении эффективности работы организации. Психологические основы организации труда. Психологические аспекты индивидуальной карьеры сотрудников. Управление качеством в области управления человеческими ресурсами.


## **6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **Тема 1. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. (семинар)**

1. Понятие трудовые ресурсы, персонал и др.
2. Формы занятости населения. Безработица и ее особенности.
3. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации.
4. Влияние специфики управления персоналом на эффективность организации.
5. Психологические проблемы трудовых ресурсов.

### **Тема 2. Политика управления персоналом: типы и формы. (семинар)**

1. Задачи кадрового управления, его роль в реализации стратегии предприятия.
2. Принципы формирования кадровой стратегии.
3. Политика «купи кадры» и «подготовь сам».
4. Основные направления кадровой политики и особенности их реализации на предприятиях разных типов.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

5. Методы реализации кадровой политики.
6. Психологическая составляющая в кадровой политике предприятий.

### Тема 3. Планирование работы с персоналом в организации (семинар)

1. Сущность и задачи кадрового планирования, разработка системы рабочих мест, определение потребности в персонале.
2. Планирование и анализ показателей по труду, расходов на персонал.
3. Нормирование и учет численности персонала.
4. Описание должности, штатное расписание и действия психологов по подготовке условий для привлечения конкурентоспособных сотрудников.
5. Методы кадрового планирования.
6. Значение кадрового планирования для повышения эффективности работы персонала

#### Задание 1. Описание ситуации

В данной ситуации рассматриваются возможности различных источников и путей покрытия дополнительной потребности в персонале.

Перед тем как организации выйти с предложением о вакансии на рынок труда, необходимо заранее сформировать «плюсы» и «минусы» каждого из источников.

**На первом этапе**, используя метод «мозгового штурма», следует сгруппировать основные источники предложения рабочей силы на рынке труда и обсудить вопросы, касающиеся каждого из источников.

**На втором этапе** группа студентов разбивается на подгруппы соответственно сформированным источникам и дается задание каждой подгруппе кратко обсудить и записать «за» и «против» использования каждого источника.

**На третьем этапе** рассматриваются результаты обсуждения каждой из подгрупп.

#### Методические указания

**Этап 1.** Группировка источников покрытия дополнительной потребности в персонале может выглядеть следующим образом:

1. объявления (в любых средствах массовой информации);
2. агентства (любое агентство, государственное или частное, деятельность которого заключается в направлении людей на работу через определение подходящих кандидатов для заполнения имеющихся вакансий);
3. контакты (наем через своих сотрудников, через круг личных и деловых знакомств);
4. прямой подход (обращение кандидата в организацию, не всегда связанное напрямую с наличием в ней вакансии в данный момент времени).

Вопросы, которые следует обсудить:

1. Какой процент предложений может быть получен благодаря каждому из источников?
2. Какая разница между данными источниками?
3. Для привлечения какого персонала служит в большей степени каждый из источников?

**Этап 2.** Предлагаемые аргументы «ЗА» и «ПРОТИВ»:


#### Объявления

##### «ЗА»

быстрота публикаций  
гибкость размера объявления  
концентрированность в определенных географических областях  
трудно игнорировать  
широкие возможности выбора  
может достичь тех, кто не активно ищет работу

##### «ПРОТИВ»

сильная конкуренция  
нет специализации  
приходится платить за тех, кому информация не интересна  
длительный срок публикации  
плата за обращение к тем, кому это не нужно

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

источник знания среднерыночной заработной платы

#### Агентства

«ЗА»

**Быстрота** поиска  
Возможность замены кандидата, не прошедшего испытательный срок персонала  
набор профессиональных независимых кандидатов  
Получение оперативной информации о состоянии рынка  
Возможность получения скидок  
Гуманный подход к сокращенному персоналу  
Отсутствие судебных дел  
Повышается имидж организации

«ПРОТИВ»

возможное нарушение конфиденциальности  
увеличение затрат на подбор  
возможная «утечка» персонала  
расходы являются затратной частью

#### Контакты

«ЗА»

Хорошее знание кандидатов  
Низкие затраты на привлечение

«ПРОТИВ»

ограниченные возможности выбора  
возможность появления «запанибратства»  
Формальная оценка при найме и, как правило, низкие  
Прогностические результаты  
Минимальный соревновательный  
Характер

#### Прямой подход

«ЗА»

Целенаправленный характер поиска кандидата  
Упреждающий характер

«ПРОТИВ»

затраты времени на не всегда результативные действия  
низкая конкуренция


Организация может и не понимать, что у нее есть вакансии, пока не появится кандидат.

*Этап 3.* Совместное обсуждение полученных аргументов «за» и «против» использования тех или иных источников покрытия дополнительной потребности в персонале, принятие решений – в какой из ситуаций эффективнее обращение к тому или иному источнику.

В рабочих тетрадях студенты пишут вывод.

#### Тема 4. Кадровый мониторинг.(семинар)

- 1.Маркетинг персонала. Поиск персонала. Набор персонала.
- 2.Влияние стратегии фирмы на формулировку основных принципов комплектования штата.
- 3.Принципы, методы и этапы отбора сотрудников.
- 4.Стратегия и психологические аспекты отбора персонала. Процедуры отбора. Интервью как ключевая отборочная процедура: виды, формы, специфика и ошибки.
5. Проблема испытательного срока.
- 6.Наем и адаптация персонала.
- 7.Деятельность организационного психолога в системе найма.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## Тема 5. Обучение персонала организации.(семинар)

1. Развитие человеческих ресурсов фирмы: формирование и раскрытие потенциала личности и группы.
2. Виды (формы) обучения персонала.
3. Определение истинных потребностей в обучении; специфика обучения взрослых.
4. Формы и методы обучения персонала. Профессиональный рост. Планирование карьеры.
5. Продвижение персонала, ротация, карьера как форма развития профессионального потенциала.
6. Формирование резерва.
7. В чем заключаются психологические особенности обучения персонала?
8. Назовите и дайте краткую характеристику основным формам обучения персонала.
9. Какие основные психофизиологические требования предъявляются к рабочим профессиям системы «человек — машина»? Назовите требования к конкретным рабочим профессиям (токарь, шофер, рабочий широкого профиля по металлообработке и т. п.).
10. Дайте определение понятиям «стресс», «стрессоустойчивость». Назовите особенности стрессоустойчивости «кролика», «льва» и «вола».
11. Перечислите основные меры по борьбе с негативным влиянием стресса на управленческую деятельность.

### Ситуация «Использование методов обучения»

Задачами проведения организационного обучения персонала являются – приобретение или доработка специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде. При проведении обучения персонала используются различные методы, которые направлены на решение перечисленных задач.

Необходимо определить, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой из трех задач: Приобретение знаний, развитие способностей, изменение отношения.

Студенты делятся на подгруппы, в которых они должны обсудить и совместно решить, какой из методов может быть наилучшим для решения каждой задачи. При этом необходимо привести аргументы в пользу своей позиции и ответить на следующие вопросы:

Может ли этот метод подойти для..?  
Если этот метод признан приемлемым для данного случая, то какие могут возникнуть проблемы или ограничения в его эффективном использовании?


Далее заполнить таблицу:

Использование методов обучения

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
Инструктаж			
Наставничество			
Деловые игры			
Лекции			
Дискуссии			
Тренинги			
....			

## Тема 6. Кадровый аудит и принципы оценки результативности труда. (семинар)

1. Оценка труда и рабочего места.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

2. Оценка результатов труда персонала.
3. Аттестация, оценка квалификационных характеристик, другие подходы.
4. Организация оценочной процедуры.
5. Методики оценки результативности труда.
6. Проблемы аттестации персонала.
7. Чем обусловлена важность кадрового аудита в системе управления персоналом?
8. Какова взаимосвязь целей фирмы и ее ресурсного обеспечения?
9. На что следует обратить внимание при организации кадрового аудита?
10. На что следует обратить внимание при выборе методики сбора информации в ходе кадрового аудита?
11. Каковы правила проведения собеседования с работником в ходе его аттестации?

### **Ситуация «Самооценка работника»**

Участвующему в тестировании работнику предлагаются перечисленные в алфавитном порядке характеристики различных черт личности, например аккуратность, вдумчивость, гордость, доверчивость и т.д. Данный список может быть дополнен студентом самостоятельно. Определить профиль личностных качеств тестируемого работника и адекватность его собственного представления о своих качествах. Тестируемому предлагается составить из слов два набора по 20 слов в каждом. В первый набор следует включить те слова, которые, по его мнению, характеризуют положительные черты субъективного идеала личности тестируемого. Во второй набор – слова, отражающие качества, которыми, по мнению тестируемого, идеал личности обладать не должен. Далее предлагается выбрать те черты, которыми он, по собственному мнению, обладает. На основании полученных данных составить две модели личных качеств работника, отражающих качества идеального образа, и качеств, реально присутствующих в данный момент.

### **Тема 7. Психологическое сопровождение высвобождения и увольнения персонала. Проблемы текучести кадров. (семинар)**

1. Причины сокращения численности работников. Способы высвобождения.
2. Классификация видов увольнения.
3. Правовые аспекты увольнения.
4. Психологические меры по смягчению ситуации увольнения.
5. Минимизация стрессов при увольнении.
6. Текучесть кадров и ее оценка.

#### **Деловая игра «Сокращение кадров»**


Завод расположен в небольшом городе. Генеральный директор и его заместители проводят совещание с двумя менеджерами службы управления персоналом, которые озабочены известием о том, что компания, владеющая заводом, намеревается его закрыть, либо резко сократить число работников или штат организации и открыть новый завод в совершенно другом городе. Менеджеры по управлению персоналом выражают свою обеспокоенность за судьбу местных жителей, т.к. многие из них в данный момент работают на заводе. По этой причине менеджеры попросили провести данное совещание.

Задание. Составить программу сокращения кадров в организации, определить задачи менеджеров по управлению персоналом в такой ситуации.

### **Тема 8. Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом. (семинар)**

1. Природа мотивации. Основные теории мотивации: содержательные, процессуальные и их оценка.
2. Трудовая мотивация и ее особенности.



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

3. Психологическое исследование причин снижения мотивации персонала.
4. Психологические предпосылки обеспечения положительной мотивации.
5. В чем заключается основное отличие понятий «мотивирование» и «мотивация».
6. Что мы понимаем под термином «стимулирование»?
7. Назовите основные внешние факторы, оказывающие влияние на мотивацию работников организации.
8. Правильно ли утверждение, что заработная плата остается действенным стимулом к труду? При каких условиях она может перестать быть таким стимулом? Поясните Ваш ответ.

#### **Деловая игра «Мотивация трудовой деятельности менеджера»**


Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы:

1. Престиж, удовольствие, удовлетворение.
2. Власть и влияние.
3. Присутствие элемента состязательности.
4. Возможности самореализации.
5. Высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда.
6. Возможности для карьеры.
7. Самостоятельность.
8. Условия для реализации своих идей.
9. Интересная деятельность.
10. Продолжительный отпуск.
11. Короткий рабочий день.
12. Гибкий рабочий график.
13. Признание.
14. Здоровый рабочий климат.
15. Надежное рабочее место.
16. Хорошее обеспечение в старости.
17. Хороший стиль управления
18. Сплоченный коллектив.

Необходимо из 18 представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера. Далее проранжировать эти 10 мотивов и определить их приоритетность. (Каждому студенту предлагается выбрать 10 мотивов самостоятельно. Далее работа по группам.)

#### **Тема 9. Стимулирование труда персонала. (семинар)**

1. Системы морального и материального стимулирования.
2. Основные характеристики оплаты труда.
3. Принципы мотивации в оплате труда.
4. Моделирование системы оплаты труда.
5. Психологические проблемы мотивации и стимулирования персонала.
5. Что такое формы оплаты труда и по каким признакам их чаще всего выделяют?
6. Каковы основные отличия между повременной и сдельной формами оплаты труда? Правильно ли утверждение, что сдельная форма оплаты труда является производной от повременной?
7. Что такое система оплаты труда? Какие основные системы оплаты труда Вы знаете?
8. Каковы главные преимущества и недостатки повременной формы оплаты труда и систем заработной платы, строящихся на ее основе?
9. Каковы главные преимущества и недостатки сдельной формы оплаты труда и систем заработной платы, строящихся на ее основе?

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


10. Назовите другие виды стимуляторов, влияющих на повышение производительности труда работников организации.

### **Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом. (семинар)**

1. Личность руководителя. Деловые качества.
2. Стили управления. Источники, модели и формы власти, используемые руководителями. Стиль мышления руководителя.
3. Эффективность деятельности руководителя.
4. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.
5. Психология отклоняющегося поведения персонала.
6. Конфликты в деятельности менеджера и управление ими.
7. Какие различия существуют между формальной и реальной властью? Кто может обладать формальной властью? Реальной властью?
8. В чем заключается сущность теории черт (теории «великих людей»)?
9. Дайте характеристику теории лидерства, разрабатываемой в русле поведенческого подхода («ориентация на персонал - ориентация на задачу»).
10. В чем сущность ситуативной теории Ф. Фидлера (вероятностной модели эффективности руководства)?
11. Дайте характеристику континууму стилей руководства в процессе принятия решений (от авторитарного стиля к демократическому).
12. В чем сущность концепции Р. Блейка и Дж. Моутон «Решетка менеджмента»?

### **Тема 11. Психологическое сопровождение системы управления персоналом. (семинар)**

1. Современные представления о дальнейшем развитии системы управления персоналом, дальнейшем возрастании роли персонала в развитии конкурентоспособности и повышении эффективности работы организации.
  2. Психологические основы организации труда.
  3. Психологические аспекты индивидуальной карьеры сотрудников.
  4. Управление качеством в области управления человеческими ресурсами.
- Задание 1. Обсудите достоинства и недостатки перечисленных методов и форм обучения персонала: лекционное занятие, практическое занятие с применением компьютерного тренажера, кейс-методика, групповая дискуссия, деловая игра, «мозговой штурм», практическое занятие с наставником.
- Задание 2. Опишите методы обучения, которые по вашему личному опыту являются наиболее эффективными. Объясните, почему.
- Задание 3. Ваш вышестоящий руководитель, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, порученного вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения. 1. Выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора. 2. В интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого вашего сотрудника. 3. Напишите служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий на предприятии. 4. Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания вашим подчиненным только через вас и попросите перенести срок его задания.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ

Данный вид работы не предусмотрен УП.

## 8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ


Темы рефератов:

1. Проблемы межличностных отношений: новые подходы в психологическом консультировании.
2. Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.
3. Современные персонал-технологии.
4. Антистрессовая программа для руководителей и персонала.
5. Аттестация персонала и роль психолога
6. Психологическая помощь персоналу в кризисных ситуациях.
7. Диагностика и коррекция эмоциональных состояний персонала.
8. Активные методы обучения на производстве.
9. Организация тренинга продаж.
10. Программа «Внимание» и ее значение.

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

**Вопросы к экзамену:**

1. Основные подходы к пониманию психологических, социальных и экономических проблем управления персоналом, их значение и взаимосвязь.
2. Структура службы персонала. Проектирование структуры работы с персоналом.
3. Современные направления совершенствования системы управления персоналом.
4. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь.
5. Резюме как документ отбора кадров. Принципы составления. Работа с резюме.
6. Профессиональная адаптация: основные этапы и формы.
7. Влияние кадровой политики и психологического сопровождения на профессиональную адаптацию новых сотрудников.
8. Кадровая политика предприятия: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
9. Основные формы и этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
10. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления фирмой.
11. Набор кадров. Понятие резерва кандидатов. Влияние кадровой политики на набор. Основные подходы к набору кадров. Первичные мероприятия.
12. Отбор кандидата из резерва. Методы, этапы их применения, достоинства и недостатки различных методов отбора.
13. Формы отборочной беседы и их специфика.
14. Основные требования к интервьюеру (человеку, проводящему отборочную беседу).
15. Возможные ошибки при проведении отборочных бесед и их причины.
16. Требования к интервьюируемому (человеку, проходящему отборочную беседу). Принципы создания благоприятного впечатления.
17. Маркетинг персонала как основа кадрового планирования и найма персонала
18. Планирование персонала: задачи, виды, методы.
27. Компетенция, квалификация и эффективность работы. Роль «ключевых» сотрудников для эффективной работы предприятия.
19. Основные роли руководителя организацией в системе управления персоналом
20. Роль руководителя в построении коллектива организации

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		


21. Основные роли руководителя организацией в системе управления персоналом
22. Психологическое сопровождение и ресурсное обеспечение основных форм работы с персоналом.
23. Кадровый мониторинг и его значение.
24. Цели и задачи кадрового мониторинга
25. Принципы кадрового мониторинга
26. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
27. Достоинства и недостатки оценки как формы работы с персоналом.
28. Кадровый аудит: возможности и ограничения.
29. Подходы к мотивации персонала
30. Система стимулирования труда персонала: общие положения и составные части.
31. Система материального стимулирования труда и ее элементы.
32. Система нематериального стимулирования труда и ее элементы.
33. Психологические особенности построения системы мотивации и стимулирования труда наемных работников.
34. Карьера. Виды карьеры. Планирование карьеры. Значение планирования карьеры для сотрудника и для фирмы.
35. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения
36. Увольнение: формы и принципы. Увольнение как развитие персонала.
37. Понятие увольнения и высвобождения персонала.
38. Мероприятия по высвобождению персонала
39. Виды и причины текучести кадров
40. Психологические особенности текучести кадров

## 10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Содержание, требования, условия и порядок организации самостоятельной работы обучающихся с учетом формы обучения определяются в соответствии с «Положением об организации самостоятельной работы обучающихся», утвержденным Ученым советом УЛГУ (протокол №8/268 от 26.03.2019 г.).

Форма обучения – очная.


Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Тема 1. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание
Тема 2. Политика управления персоналом: типы и	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, обсуждение

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

формы.			реферата, задание
Тема 3. Планирование работы с персоналом в организации.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 4. Кадровый мониторинг.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 5. Обучение персонала организации.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание
Тема 6. Кадровый аудит и принципы оценки результативности труда.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	2	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 7. Психологическое сопровождение высвобождения, увольнения персонала. Объективные и бсубъективные причины текучести кадров.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	2	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 8. Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 9. Стимулирование труда персонала.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	2	Тестирование, устный опрос
Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	2	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 11. Психологическое сопровождение системы управления персоналом.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание


Форма обучения – заочная.

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы	Объем	Форма
-------------------------	----------------------------	-------	-------


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

	<i>(проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)</i>	<b>в часах</b>	<b>контроля</b> <i>(проверка решения задач, реферата и др.)</i>
Тема 1. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание
Тема 2. Политика управления персоналом: типы и формы.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание
Тема 3. Планирование работы с персоналом в организации.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 4. Кадровый мониторинг.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 5. Обучение персонала организации.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание
Тема 6. Кадровый аудит и принципы оценки результативности труда.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 7. Психологическое сопровождение высвобождения, увольнения персонала. Объективные и бсубъективные причины текучести кадров.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	4	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 8. Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 9. Стимулирование труда	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям	6	Тестирование, устный опрос



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

персонала.	и экзамену		
Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом.	Проработка учебного материала, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, задание
Тема 11. Психологическое сопровождение системы управления персоналом.	Проработка учебного материала, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к практическим занятиям и экзамену	6	Тестирование, устный опрос, обсуждение реферата, задание

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) Список рекомендуемой литературы:

1. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432963>
2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 369 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432098>

### б) дополнительная

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 299 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08627-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/438406>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450044>


### в) учебно-методическая

1. Захарова Ю. Н. Методические указания по организации самостоятельной работы бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" (бакалавриат) / Ю. Н. Захарова; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 1,05 Мб). - Текст: электронный.- URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/1342>
2. Качагина О. В. Методические указания по изучению дисциплины и самостоятельной работе студентов по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) / О. В. Качагина; УлГУ, ИЭиБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 685 КБ). - Текст: электронный.- URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2645>

Согласовано:  
Главный библиотекарь  
Должность сотрудника научной библиотеки

/Голосова М.Н./  
ФИО

 / \_\_\_\_\_  
подпись / дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## б) Программное обеспечение:

- «1С: Предприятие 8». Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях;
- Statistica Academic for Windows;
- Комплект ПО "Универсал" ("Финансовый анализ + Оценка бизнеса", "Инвестиционный анализ", "Бюджет" и "Оценка недвижимости");
- Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс. Версия 4»;
- Windows;
- Office;
- МойОфис Стандартный;
- Антиплагиат.ВУЗ.

## в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

### 1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2020]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2020]. - URL: <https://www.biblio-online.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2020]. – URL: [http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch\\_kit/x2019-128.html](http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2019-128.html). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2020]. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2020]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <http://znaniium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

**2. КонсультантПлюс** [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2020].


### 3. Базы данных периодических изданий:

3.1. База данных периодических изданий : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2020]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2020]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.3. «Grebennikon» : электронная библиотека / ИД Гребенников. – Москва, [2020]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

**4. Национальная электронная библиотека** : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. – Москва, [2020]. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

5. [SMART Imagebase](https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741) // EBSCOhost : [портал]. – URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

**6. Федеральные информационно-образовательные порталы:**

6.1. [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/) : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: <http://window.edu.ru/>. – Текст : электронный.

6.2. [Российское образование](http://www.edu.ru/) : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: [http://www.edu.ru.](http://www.edu.ru/) – Текст : электронный.


**7. Образовательные ресурсы УлГУ:**

7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

7.2. Образовательный портал УлГУ. – URL: <http://edu.ulsu.ru>. – Режим доступа : для зарегистр. пользователей. – Текст : электронный.

Согласовано:

зам. нач. УИТиТФИО | Ключкова АБ | [подпись]  
 Должность сотрудника УИТиТФИО                      ФИО                      подпись      дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Аудитории для проведения лекций и семинарских занятий, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе.

## 13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик


  
(подпись)

ст.преподаватель


(должность)

О.В. Качагина


(ФИО)

Федеральное агентство по образованию Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/выпускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		11.06.2021



Федеральное агентство по образованию Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## Приложение 1

### в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

#### 1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2021]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. - Москва, [2021]. - URL: <https://urait.ru>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. - Москва, [2021]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.4. Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. - Санкт-Петербург, [2021]. - URL: <https://e.lanbook.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.5. Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2021]. - URL: <http://znanium.com>. - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2021].

#### 3. Базы данных периодических изданий:

3.1. База данных периодических изданий ; электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2021]. - URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. - Москва, [2021]. - URL: <http://elibrary.ru>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный

3.3. «Grebennikon» : электронная библиотека / ИД Гребенников. - Москва, [2021]. - URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

4. Национальная электронная библиотека : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. - Москва, [2021]. - URL: <https://нэб.рф>. - Режим доступа: для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

5. SMART Imagebase // EBSCOhost : [портал]. - URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Изображение : электронные.

#### 6. Федеральные информационно-образовательные порталы:

6.1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. - URL: <http://window.edu.ru/>. - Текст : электронный.

6.2. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. - URL: <http://www.edu.ru>. - Текст : электронный.

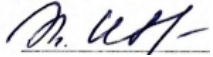

#### 7. Образовательные ресурсы УлГУ:


7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. - Режим доступа: для пользователей научной библиотеки. - Текст : электронный.

Согласовано:

Зам. нач. УИТ / Климова МВ / 01.06.2021  
Должность сотрудника УИТ / ФИО / Подпись / дата

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего кафедрой, реализующей дисциплину/вы- пускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Внесение изменений в п.п. а) Список рекомендуемой литературы п. 11 «Учебно- методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 1	Иванова Т.Ю.		15.06.22
2	Внесение изменений в п.п. в) Профессиональные базы данных, информационно- справочные системы п. 11 «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» с оформлением приложения 2	Иванова Т.Ю.		15.06.22

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа по дисциплине		

## 11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) Список рекомендуемой литературы:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468743>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 369 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432098>

### б) дополнительная

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 299 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08627-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/438406>

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450044>


### в) учебно-методическая

1. Качагина О. В. Методические указания по изучению дисциплины и самостоятельной работе студентов по дисциплине «Психологические основы управления персоналом» : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) / О. В. Качагина; УлГУ, ИЭИБ, Каф. управления. - Ульяновск : УлГУ, 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 685 КБ). - Текст: электронный.- URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2645>

Согласовано:

Главный библиотекарь \_\_\_\_\_ / Голосова М.Н. / \_\_\_\_\_ /  
 Должность сотрудника научной библиотеки ФИО \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации «Ульяновский государственный университет»	Форма	
Ф- Рабочая программа дисциплины		

## в) *Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы*

### 1. **Электронно-библиотечные системы:**

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2022]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2022]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2022]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг. – Москва, [2022]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Букап. – Томск, [2022]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2022]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2022]. - URL: <http://znanium.com> . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.8. Clinical Collection : научно-информационная база данных EBSCO // EBSCOhost : [портал]. – URL: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/search/advanced?vid=1&sid=9f57a3e1-1191-414b-8763-e97828f9f7e1%40sessionmgr102> . – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

1.9. База данных «Русский как иностранный» : электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». – Саратов, [2022]. – URL: <https://ros-edu.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

**2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2022].**


### 3. **Базы данных периодических изданий:**

3.1. База данных периодических изданий EastView : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2022]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2022]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.3. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» (Grebinnikon) : электронная библиотека / ООО ИД Гребенников. – Москва, [2022]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

**4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2022].**

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации «Ульяновский государственный университет»	Форма	
Ф- Рабочая программа дисциплины		

– URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

– **5. SMART Imagebase** : научно-информационная база данных EBSCO // EBSCOhost : [портал].  
– URL: <https://ebSCO.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

**6. Федеральные информационно-образовательные порталы:**

6.1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральный портал . – URL: <http://window.edu.ru/> . – Текст : электронный.

6.2. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

**7. Образовательные ресурсы УлГУ:**

7.1. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

СОГЛАСОВАНО:

Землякова Елена Владимировна  
Должность

Киселева Ольга Владимировна  
ФИО

[Подпись]  
подпись

дата