

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Амурский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и  
научной работе

Лейфа А.В. Лейфа

« 1 » сентября 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы – Организационная психология

Квалификация выпускника – Магистр

Год набора – 2022

Форма обучения – Очная

Курс 2 Семестр 3

Зачет 3 сем

Общая трудоемкость дисциплины 108.0 (академ. час), 3.00 (з.е)

Составитель Ю.В. Бадалян, доцент, канд. психол. наук

Факультет социальных наук

Кафедра психологии и педагогики

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта ВО для направления подготовки 37.04.01 Психология утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 841

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры психологии и педагогики

01.09.2022 г. , протокол № 1

Заведующий кафедрой Лейфа А.В. Лейфа

СОГЛАСОВАНО

Учебно-методическое управление

Чалкина Н.А. Чалкина

« 1 » сентября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Научная библиотека

Петрович О.В. Петрович

« 1 » сентября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Выпускающая кафедра

Лейфа А.В. Лейфа

« 1 » сентября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Центр цифровой трансформации и  
технического обеспечения

Тодосейчук А.А. Тодосейчук

« 1 » сентября 2022 г.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### Цель дисциплины:

Развитие способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса и знакомство с теоретическими подходами в сфере консультирования, организационного и управленческого консультирования, механизмами, закономерностями, процессом и этапами бизнес-консультирования.

### Задачи дисциплины:

Ознакомить студентов со сферой компетенции психолога-консультанта; показать возможности системного подхода к анализу закономерностей функционирования и развития предприятия; ознакомить студентов с новыми отечественными и зарубежными моделями и технологиями психологической работы в организации, с современными тенденциями в психологическом консультировании, развивать навыки психологического консультирования, прививать умение анализировать и прогнозировать поведение работников в организации, и способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина входит в вариативную часть образовательной программы «Психология». Знания по дисциплине служат теоретической и практической основой для освоения ряда дисциплин базовой и вариативной частей образовательной программы: "Психология профессионального здоровья", "Психология девиаций в профессиональной деятельности" и т.д.

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

### 3.1. Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименования универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Коммуникация	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИД-1УК-4 Знает: современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия. ИД-2УК-4 Умеет: осуществлять коммуникации в деловой сфере в устной и письменной форме на русском и иностранном (ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия. ИД-3УК-4 Владеет: информационно-коммуникационными технологиями в процессе решения коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках для академического и профессионального

		взаимодействия.
--	--	-----------------

### 3.2 Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименования профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-2 Способен к организации и оказанию психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам)	ИД-1ПК-2 Знает: основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т.д.); основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров. ИД-2ПК-2 Умеет: разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам. ИД-3ПК-2 Владеет: навыками оказания индивидуальной психологической помощи клиентам; консультирует клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

### 4. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.00 зачетных единицы, 108.0 академических часов.

1 – № п/п

2 – Тема (раздел) дисциплины, курсовая работа (проект), промежуточная аттестация

3 – Семестр

4 – Виды контактной работы и трудоемкость (в академических часах)

4.1 – Л (Лекции)

4.2 – Лекции в виде практической подготовки

4.3 – ПЗ (Практические занятия)

4.4 – Практические занятия в виде практической подготовки

4.5 – ЛР (Лабораторные работы)

4.6 – Лабораторные работы в виде практической подготовки

4.7 – ИКР (Иная контактная работа)

4.8 – КТО (Контроль теоретического обучения)

4.9 – КЭ (Контроль на экзамене)

5 – Контроль (в академических часах)

6 – Самостоятельная работа (в академических часах)

7 – Формы текущего контроля успеваемости

1	2	3	4									5	6	7
			4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9			
1	Основы работы психолога-бизнес-консультанта.	4	1		2				2				6	Устный ответ, контрольная работа
2	Особенности проведения бизнес-тренингов.	4	1		2				2				7	Устный ответ, контрольная работа
3	Системы коммуникации	4	1		2				2				5	Устный ответ,

	на предприятии												контрольная работа
4	Системный анализ работы предприятия.	4		2			2					7	Устный ответ, эссе
5	Организационное изменение и развитие.	4	1	2			2					6	Устный ответ, контрольная работа
6	Формирование команды.	4	1	2			2					7	Устный ответ, эссе
7	Функционирование лидера в организации.	4	1	1			2					5	Устный ответ, контрольная работа
8	Личная экология руководителя.	4	1	2			2					6	Эссе
9	Отбор и обучение персонала.	4	1	2			2					7	Устный ответ, контрольная работа
10	Стимулирование и аттестация сотрудников.	4		1			2					5.8	Устный ответ, контрольная работа
11	Зачет	4							0.2				Зачет
	Итого		8.0	18.0		0.0	20.0	0.2	0.0	0.0		61.8	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Лекции

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	Основы работы психолога-бизнес-консультанта.	Цели и задачи психологического консультирования в бизнесе. Сферы компетенции и правила работы консультанта-психолога в организации. Разделение ответственности в бизнес-консультировании. Зоны статуса и функции консультанта в организации. Сравнительный анализ профессиональной деятельности внутреннего и внешнего консультанта на предприятии. Работа с запросом клиента. Классификация запросов. Условия принятия бизнес-консультанта членами организации. Презентация и продажа услуг психолога-бизнес-консультанта.
2	Особенности проведения бизнес-тренингов.	Отличительные особенности корпоративного тренинга. Основные аспекты работы и возможные роли тренера при проведении корпоративных тренингов. Критерии классификации бизнес-тренингов. Этапы групповой работы в корпоративном тренинге. Причины и основные групповые и личностные формы проявления

		сопротивления группы. Стратегии работы тренера с сопротивлением в группе. Условия эффективной организации и проведения бизнес-тренинга.
3	Системы коммуникации на предприятии	Роль общения в современном деловом взаимодействии. Основные подходы к изучению структуры коммуникации на предприятии. Типы организационных структур. Проблема проектирования структуры фирмы. Детерминанты коммуникации в организации. Критерии оценки коммуникативной структуры организации. Общая характеристика коммуникации как процесса. Коммуникация как элемент управленческой деятельности. Основные аксиомы коммуникации на предприятии. Понятие о работнике-«личности» и работнике-«функции». Роль и принципы конструктивной обратной связи в управлении. Основные требования, предъявляемые к рациональному управленческому решению. Условия эффективности проведения совещания. Типы поведения человека в эмоциональной ситуации. Типичные ошибки коммуникации в эмоциональном состоянии. Стрессоры в производственной среде. Образование зон сопротивления и отчуждения при стрессе. Методика определения уровня рабочего стресса. Роль организации в снижении стресса. Шаблоны взаимопомощи в группе.
4	Организационное изменение и развитие.	Основные модели организационных изменений. Общая характеристика методов проведения изменений в организации. Анализ природы изменений. Создание атмосферы поддержки. Учет поведенческих факторов при планировании преобразований. Понятие жизненного цикла организации. Привлечение метафор для определения психологического возраста фирмы и особенностей ее функционирования. Лояльность персонала и оппозиционные настроения. Методы измерения лояльности. Самодисциплина на предприятии. Проблемные члены организации. Индивидуальное и групповое сопротивление изменениям в организации и его источники. Зависимость сопротивления от управленческой компетенции. Сопротивление и власть в организации. Работа лидера с саботажем на предприятии. Изменения на «застрявших» предприятиях. Признаки успешной корпоративной культуры. Логические уровни в деятельности организации. Виды корпоративных культур (по Р.Харрисону). Имидж как зона ближайшего развития компании. PR-инструментарий корпоративной культуры.

5	Формирование команды.	Актуальные проблемы и основные принципы командообразования. Основные сферы деятельности команд. Недостатки команды. Правила и стадии командной работы. Типы распределения функций в команде. Внекомандные фигуры. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде. Формы управления в команде. Типичные ошибки лидера. Типы взаимодействия персонала в организации. Сравнительная характеристика соперничества и сотрудничества в индивидуальном и групповом аспектах. Требования, предъявляемые к коммуникации в команде. Сплоченность, толерантность и доверие в группе как основа эффективного командного взаимодействия. Учет метапрограмм участников при формировании команды. Технология создания команды: диагностический и тренинговый этапы, этап психологического сопровождения команды. Планирование деятельности команды. Контроль исполнения работы в команде. Организация взаимодействия команды с внешней средой. Профилактика распада команды. Создание команды в многофилиальной организации.
6	Функционирование лидера в организации.	Роль лидера в организации. Общая характеристика деятельности руководителя и основные сферы его компетенции. Характерологические подходы к исследованию лидерства. Вероятностные теории лидерства (теория Фидлера; нормативная модель Вроома, Йеттона и Яго; теория путей и целей Хауса и т.д.). Порядок рождения в семье, пол и способности к лидерству. Уровни иерархии сотрудников в системе предприятия. Сравнительный анализ личностных особенностей лидеров 4-го и 5-го уровня и модели их руководства. Основные позиции функционирования лидера. Суперлидерство. Проблема делегирования ответственности.
7	Личная экология руководителя.	Понятие о коучинге. Отличия коучинга от терапии. Общая характеристика основных этапов коучинга. Вопросы коучинга. Постановка цели. Закон рассеивания целей в бизнесе. Метод определения управленческой воли руководителя. Виды антиинновационных реакций и способы ответа на них. Признаки инновационной незавершенности на предприятии. Метод анализа управленческих ошибок. Использование трансактного анализа в бизнес-консультировании и коучинге. Оценка эффективности работы коучера.
8	Отбор и обучение персонала.	Критерии замены и подбора кадров в связи с типами предприятий. Основной миф руководства.

		<p>Классификация и детерминанты текучести кадров. Основные виды, цели и методы консалтинга по подбору персонала: рекруитмент, ExecutiveSearch, временное замещение сотрудника и т.д. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Структура и закономерности интервью. Понятие о полуструктурированном интервью. Лингвистический анализ речи кандидата. Составление психологических портретов при отборе персонала с помощью метапрограммного собеседования. CASE- интервью. Проективное интервью. Оценка достоверности информации, полученной от кандидата. Правовые аспекты отбора сотрудников. Социализация персонала на предприятии. Классификация социализации сотрудников. Кадровый аудит. Определение потребности организации в обучении сотрудников. Общая характеристика методов обучения персонала. Оценка успешности обучения</p>
--	--	--

## 5.2. Практические занятия

Наименование темы	Содержание темы
Основы работы психолога-бизнес-консультанта.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исторический обзор управленческого консультирования.</li> <li>2. Деловые услуги.</li> </ol>
Особенности проведения бизнес-тренингов.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие консультационной деятельности.</li> <li>2. Особенности консультационных услуг.</li> <li>3. Виды консультационных услуг.</li> </ol>
Системы коммуникации на предприятии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Критерии профессионализма консультанта.</li> <li>2. Внешние и внутренние консультанты.</li> <li>3. Анализ проблем клиентной организации.</li> <li>4. Принятие решения о приглашении консультантов.</li> </ol>
Системный анализ работы предприятия.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. История управленческого консультирования</li> <li>2. Управленческое консультирование в России</li> <li>3. Становление рынка консультирования в России</li> <li>4. Специфика консультационной деятельности в России</li> <li>5. Классификация консультационных услуг</li> </ol>
Организационное изменение и развитие.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Виды консультационных организаций и организация внешнего консультанта.</li> </ol>



	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Организация внутреннего консультанта.</li> <li>3. Ассоциация консультантов.</li> </ol>
Формирование команды.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор консультанта</li> <li>2. Процесс консультирования</li> <li>3. Подходы в консультировании</li> <li>4. Стадии, этапы, фазы процесса консультирования</li> <li>5. Оценка результатов консультирования</li> </ol>
Функционирование лидера в организации.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка выгод, полученных клиентом.</li> <li>2. Прямые и косвенные результаты.</li> </ol>
Личная экология руководителя.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка процесса консультирования.</li> <li>2. Система измерителей и оценок в клиентской организации.</li> </ol>
Отбор и обучение персонала.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Субъекты и объекты консультирования . Формы соглашений.</li> <li>2. Типология управленческого консультирования</li> <li>3. Структура и содержание контракта.</li> <li>4. Модели консультирования.</li> <li>5. Экспертное консультирование.</li> <li>6. Консультирование по проекту.</li> <li>7. Консультирование по процессу.</li> <li>8. Обучающее консультирование</li> </ol>
Стимулирование и аттестация сотрудников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие процесса управленческого консультирования.</li> <li>2. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика.</li> <li>3. Стадии и этапы процесса консультирования.</li> <li>4. Предпроектная стадия консалтингового процесса.</li> <li>5. Проектная стадия: диагностика, разработка решений, внедрение решений. Послепроектная стадия.</li> <li>6. Факторы успеха консультационного процесса,</li> <li>7. Условия эффективного консультанта по управлению.</li> </ol>

## 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)	Трудоемкость в академических часах
1	Основы работы психолога-бизнес-консультанта.	Выполнение заданий, полученных в ходе лекции.	6
2	Особенности проведения бизнес-тренингов.	Подготовка к практическому занятию. Подготовка к ролевой игре.	7
3	Системы коммуникации на предприятии	Подготовка к практическому занятию. Подготовка к ролевой игре.	5
4	Системный анализ работы предприятия.	Подготовка к практическому занятию.	7
5	Организационное изменение и развитие.	Подготовка к практическому занятию.	6
6	Формирование команды.	Подготовка к практическому занятию. Подготовка к ролевой игре.	7
7	Функционирование лидера в организации.	Подготовка к практическому занятию.	5
8	Личная экология руководителя.	Подготовка к практическому занятию.	6
9	Отбор и обучение персонала.	Подготовка к практическому занятию.	7
10	Стимулирование и аттестация сотрудников.	Подготовка к практическому занятию.	5.8

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе преподавания данной учебной дисциплины активно используются следующие образовательные технологии: лекции, лекции с элементами беседы, практические занятия, самостоятельная работа студентов. При проведении занятий целенаправленно используется работа в микрогруппах с последующим общим обсуждением, работа со специальной литературой, материалами Интернет.

Распределение занятий, проводимых в интерактивной форме:

1. Основы работы психолога-бизнес-консультанта - лекция с элементами беседы.
2. Особенности проведения бизнес-тренингов - лекция с элементами беседы.
3. Системы коммуникации на предприятии - работа в микрогруппах.
4. Системный анализ работы предприятия - лекция с элементами беседы.
5. Организационное изменение и развитие - работа в микрогруппах.
6. Формирование команды - работа в микрогруппах.
7. Функционирование лидера в организации - лекция с элементами беседы.
8. Личная экология руководителя - работа в микрогруппах.
9. Отбор и обучение персонала - лекция с элементами беседы.
10. Стимулирование и аттестация сотрудников - работа в микрогруппах.

## 8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы к зачету:

1. Цели и задачи психологического консультирования в бизнесе. Сферы компетенции

и правила работы консультанта-психолога в организации. Разделение ответственности в бизнес-консультировании.

2. Сравнительный анализ профессиональной деятельности внутреннего и внешнего консультанта на предприятии.

3. Условия принятия бизнес-консультанта членами организации. Презентация и продажа услуг психолога-бизнес-консультанта.

4. Отличительные особенности корпоративного тренинга. Основные аспекты работы и возможные роли тренера при проведении корпоративных тренингов. Критерии классификации бизнес-тренингов.

5. Этапы групповой работы в корпоративном тренинге. Причины и основные групповые и личностные формы проявления сопротивления группы. Стратегии работы тренера с сопротивлением в группе. Условия эффективной организации и проведения бизнес-тренинга.

6. Роль общения в современном деловом взаимодействии. Основные подходы к изучению структуры коммуникации на предприятии. Типы организационных структур.

7. Критерии оценки коммуникативной структуры организации. Общая характеристика коммуникации как процесса. Коммуникация как элемент управленческой деятельности. Основные аксиомы коммуникации на предприятии.

8. Роль и принципы конструктивной обратной связи в управлении. Основные требования, предъявляемые к рациональному управленческому решению. Условия эффективности проведения совещания.

9. Типы поведения человека в эмоциональной ситуации. Типичные ошибки коммуникации в эмоциональном состоянии. Стрессоры в производственной среде. Образование зон сопротивления и отчуждения при стрессе. Методика определения уровня рабочего стресса. Роль организации в снижении стресса.

10. Понятие системы. Сущность психологических аспектов системного анализа предприятия. Функциональные и дисфункциональные системы. Негласные законы существования социальной системы. Принципы поведения людей в системе. Понятие о системном мышлении. Сравнительный анализ линейного и системного мышления руководителя предприятия.

11. Особенности предприятий XXI века. Понятие самообучающейся организации. Психологические механизмы взаимодействия членов самообучающейся организации.

12. Понятие психологического климата организации. Основные показатели здорового и нездорового психологического климата на предприятии.

13. Функциональная определенность сотрудников. Отношение к руководителю (ожидания, мотивы исполнения). Проекция в организации. Работа с секретами на предприятии. Виды проявления секретов и их результаты.

14. Треугольники взаимоотношений и их влияние на работу в организации. Функциональные и дисфункциональные треугольники. Треугольник Карпмана. Правила треугольников. Способы разрушения треугольников.

15. Работа с формальной схемой предприятия. «Легенда» предприятия. Понятие о генограмме организации. Симметричные и несимметричные отношения на предприятии. Правила составления экспертного заключения.

16. Основные модели организационных изменений. Общая характеристика методов проведения изменений в организации. Анализ природы изменений. Создание атмосферы поддержки. Учет поведенческих факторов при планировании преобразований.

17. Понятие жизненного цикла организации. Привлечение метафор для определения психологического возраста фирмы и особенностей ее функционирования.

18. Лояльность персонала и оппозиционные настроения. Методы измерения лояльности.

19. Самодисциплина на предприятии. Проблемные члены организации. Индивидуальное и групповое сопротивление изменениям в организации и его источники. Зависимость сопротивления от управленческой компетенции.

Соппротивление и власть в организации.

20. Признаки успешной корпоративной культуры. Логические уровни в деятельности организации. Виды корпоративных культов (по Р.Харрисону).

21. Актуальные проблемы и основные принципы командообразования. Основные сферы деятельности команд. Недостатки команды. Правила и стадии командной работы. Типы распределения функций в команде. Внекомандные фигуры. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде. Формы управления в команде. Типичные ошибки лидера.

22. Типы взаимодействия персонала в организации. Сравнительная характеристика соперничества и сотрудничества в индивидуальном и групповом аспектах. Требования, предъявляемые к коммуникации в команде.

23. Сплоченность, толерантность и доверие в группе как основа эффективного командного взаимодействия. Учет метапрограмм участников при формировании команды.

24. Технология создания команды: диагностический и тренинговый этапы, этап психологического сопровождения команды. Планирование деятельности команды. Контроль исполнения работы в команде.

25. Организация взаимодействия команды с внешней средой. Профилактика распада команды. Создание команды в многофилиальной организации.

26. Роль лидера в организации. Общая характеристика деятельности руководителя и основные сферы его компетенции. Характерологические подходы к исследованию лидерства.

27. Вероятностные теории лидерства (теория Фидлера; нормативная модель Вроома, Йеттона и Яго; теория путей и целей Хауса и т.д.). Порядок рождения в семье, пол и способности к лидерству.

28. Уровни иерархии сотрудников в системе предприятия. Сравнительный анализ личностных особенностей лидеров 4-го и 5-го уровня и модели их руководства. Основные позиции функционирования лидера. Суперлидерство. Проблема делегирования ответственности.

29. Понятие о коучинге. Отличия коучинга от терапии. Общая характеристика основных этапов коучинга. Вопросы коучинга. Постановка цели. Закон рассеивания целей в бизнесе. Метод определения управленческой воли руководителя.

30. Виды антиинновационных реакций и способы ответа на них. Признаки инновационной незавершенности на предприятии.

31. Метод анализа управленческих ошибок. Использование транзактного анализа в бизнес-консультировании и коучинге. Оценка эффективности работы коучера.

32. Критерии замены и подбора кадров в связи с типами предприятий. Основной миф руководства. Классификация и детерминанты текучести кадров.

33. Основные виды, цели и методы консалтинга по подбору персонала: рекруитмент, ExecutiveSearch, временное замещение сотрудника и т.д. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.

34. Структура и закономерности интервью. Понятие о полуструктурированном интервью. Лингвистический анализ речи кандидата. Составление психологических портретов при отборе персонала с помощью метапрограммного собеседования. CASE-интервью. Проективное интервью. Оценка достоверности информации, полученной от кандидата.

35. Правовые аспекты отбора сотрудников. Социализация персонала на предприятии. Классификация социализации сотрудников. Кадровый аудит.

36. Определение потребности организации в обучении сотрудников. Общая характеристика методов обучения персонала. Оценка успешности обучения.

37. Основные стили мотивации персонала: негативный, диктаторский, всеохватывающий, предполагающий представление о выполнении дела и т.д. Понятие о «карте мотиваторов». Демотивирующие факторы на предприятии, условия «сбивания мотивации» сотрудника.

38. Анализ внутригрупповых задач по ценностно-временному критерию. Значение

прецедента для развития организации. Удовлетворенность работой на предприятии. Исследование кадрового потенциала организации.

39. Эффективные методы аттестации персонала. Место системы оценки в процессе управления персоналом и ее критерии. Категории оцениваемых работников. Ошибки оценивания и их преодоление.

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/488970> (дата обращения: 21.06.2022).

2. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/498843> (дата обращения: 21.06.2022).

3. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/489014> (дата обращения: 21.06.2022).

4. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/489142> (дата обращения: 21.06.2022).

### б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

№	Наименование	Описание
1	Операционная система MS Windows 7 Pro	DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal по договору - Сублицензионный договор № Tr000074357/КНВ 17 от 30 июня 2019 года.
2	Электронно-библиотечная система IPRbooks <a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>	Электронно- библиотечная система IPRbooks — научно- образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу. Контент ЭБС IPRbooks отвечает требованиям стандартов высшей школы, СПО, дополнительного и дистанционного образования. ЭБС IPRbooks в полном объеме соответствует требованиям законодательства РФ.
3	ЭБС ЮРАЙТ <a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>	Электронно- библиотечная система «Юрайт» - предоставление преподавателям и учащимся качественного образовательного контента. Издания сгруппированы в каталог по тематическому принципу. Пользователям доступны различные сервисы для отбора изданий и обеспечения с их помощью комфортного учебного процесса.

### в) профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Наименование	Описание
1	Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система, представляющая свободный доступ к каталогу образовательных Интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно- методической библиотеке для общего и профессионального образования.

#### **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

В процессе чтения курса используются лекционные аудитории (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть в Интернет), помещения для проведения занятий семинарского типа (оборудованные учебной мебелью), библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в помещениях, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно- образовательную среду университета.

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом и соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.