

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Методические указания
по выполнению практических работ по дисциплине
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление
(профиль)
«Психология кадрового менеджмента»**

Ставрополь
2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

- Тема 1. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности.**
- Тема 2. Методы управления персоналом.**
- Тема 3. Принципы управления персоналом.**
- Тема 4. Общее представление об управлении и руководстве.**
- Тема 5. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации.**
- Тема 6. Организационный контекст управления персоналом.**
- Тема 7. Психологический контекст управления персоналом.**
- Тема 8. Исторические и методологические основы управления персоналом.**
- Тема 9. Предмет, методы и основные направления исследования психологии управления.**

ВВЕДЕНИЕ

Цель и задачи.

Целью освоения дисциплины «Психология управления персоналом» является формирование у студентов способности анализировать различные аспекты работы психолога в очаге экстремальной ситуации и методы психологической работы с последствиями экстремальных ситуаций.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание, организационные формы проведения работы в области управления персоналом организации в современных условиях.
- получить представление: об основных терминах и понятиях, используемых современными службами управления персоналом;
- систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента и управления персоналом;
- рассмотреть роль специалистов по управлению персоналом в современной организации;
- овладеть современными методиками управления персоналом.

Практическое занятие 1-2.

Тема: Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности

Цель: ознакомиться с основными теориями стимулирования трудовой деятельности и изучить основные формы стимулирования деятельности.

Теоретическая часть:

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации. Любой руководитель всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считает, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Иногда такая политика бывает успешной, хотя, по существу, она неверна

Вопросы для обсуждения:

1. Теории содержания мотивации
2. Теории процесса мотивации
3. Разработка программ стимулирования труда

Ключевые понятия: мотив, цель, мотивация, демотивация, труд, отдых.

Темы докладов:

1. Содержательные теории мотивации.
2. Процессуальные теории мотивации.
3. Система поощрений в организации.
4. Материальные фонды взаимопомощи на производстве.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие 3-4

Тема: Методы управления персоналом

Цель: ознакомить студентами с основными методами управления персоналом.

Теоретическая часть:

Персонал (кадры) - весь штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции. В настоящее время целесообразно рассматривать персонал как основное богатство любой организации. Это важнейший потенциал хозяйственной системы. От его качества и полноты реализации зависит в значительной степени успех в достижении поставленных перед организацией целей. Умелое управление персоналом должно быть направлено на максимально возможную реализацию персонала как потенциала.

Управление персоналом - это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления.

Элементами управления являются: объекты управления, его субъекты, структура, методы и процедуры управления.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы формирования кадрового состава
2. Методы поддержания работоспособности персонала
3. Методы реформирования организации

Ключевые понятия: персонал, руководитель, методы руководства, кадровый состав, работоспособность, мотивация, демотивация.

Темы докладов:

1. Методы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.
2. Методы, определяющие направления развития системы управления персоналом.
3. Стресс-менеджмент в организации.
4. Система психологической помощи в организации.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
- Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии

2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие 5-6.

Тема: Принципы управления персоналом.

Цель: Изучить основные принципы необходимые при руководстве персоналом.

Теоретическая часть:

Принципы (лат.- начало, основа - объективно существующее условие, которое нельзя нарушать в практической деятельности во избежание актуализации нежелательных для субъекта управления последствий) **управления персоналом** отражают руководящие правила, определяющие основные требования к системе, структуре и организации управления людьми, и подразделяются на общие и частные.

Вопросы для обсуждения:

1. Общее представление о принципах управления.
2. Процессуально-административные принципы.
3. Психолого-педагогические принципы.
4. Организационные принципы управления.

Ключевые понятия: персонал, принципы управления персоналом, административные принципы, педагогические принципы, организационные принципы.

Темы докладов:

1. Система управления персоналом организации
2. Зарубежный опыт управления персоналом
3. Вертикаль и горизонталь власти руководителя в управлении персоналом
4. Система административных взысканий в организации.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие №7-8.

Тема: Общее представление об управлении и руководстве.

Цель: Изучение инновационных технологий в практической и теоритической деятельности необходимой для управления персоналом.

Теоретическая часть:

Повсюду в окружающем нас мире (природе, технике, человеческом обществе) протекают различные процессы, характер которых зависит от множества сопутствующих им условий и факторов. Изменяя условия протекания процессов, человек может влиять на их характер, изменять их, приспособлять к своим целям. Это вмешательство в естественный ход процесса, изменение естественного хода процесса и представляет собой сущность управления. Таким образом, можно сказать, что управление представляет собой такую организацию, которая обеспечивает достижение определенных целей.

Вопросы для обсуждения:

1. Общее представление об управлении.
2. Социальное и организационное управление.
3. Функции управления.
4. Определение понятия «руководство».

Ключевые понятия: руководитель, подчиненный, руководство, критерии качества управления, структура субъекта управления, автоматизированные системы управления.

Темы докладов:

1. Стили руководства.
2. Общее представление о руководстве.
3. Понятие о кризисном менеджменте.
4. Типы руководителей.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие № 9-10

Тема: Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации

Цель: ознакомить студентов с основными этапами и стадиями развития организации и особенностями управления персоналом на этих стадиях.

Теоретическая часть:

Организации стали неотъемлемой частью современного общества. Наличие системной структуры, определенных целей и связи с окружающей средой являются общими характеристиками для любой организации.

Ключевые элементы организации - не здания и не оборудование. Организации создаются людьми и их взаимоотношениями друг с другом. Организация существует, когда люди взаимодействуют для того, чтобы выполнить некоторые действия, необходимые для того, чтобы достичь цели. Современные тенденции в менеджменте подчеркивают важность человеческих ресурсов, и большинство новых подходов основано на предоставлении работникам более широких возможностей, чтобы побудить их учиться и вкладывать свои силы в общее дело, поскольку все они трудятся вместе для достижения общей цели.

В наши дни, чтобы выжить, организация должна изменяться. Успешная организация постоянно находится в динамике. Организация - живой организм, который постоянно движется в направлении роста или спада. Все организации направлены на развитие, а значит, их целью является движение только в положительном направлении, в направлении роста. С развитием организации происходит и эволюция перемен. Первопричина перемен - действие сил, внешних по отношению к организации. Сначала они едва заметны и не ощущаются компанией, воспринимаются как внешнее окружение. Постепенно перемены в технологиях, методах и способах работы проникают в организации конкурентов и партнеров. Появляются новые стандарты качества, времени и работы. Не принимая во внимания изменения и откладывая рассмотрение перемен и дальнейшего развития, организация ставит под угрозу эффективность своей работы. Перемены, которые были не так давно внешними, становятся внутренними. Необходимость перемен становится неизбежной в такой ситуации.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста
2. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса).

Ключевые понятия: управление персоналом, организация, адаптивная организационная структура, тип управления, персонал, предприятие.

Темы докладов:

1. Организация и ее основные характеристики.
2. Основные этапы развития организации.
3. Кадровый менеджмент на разных этапах развития организации.
4. Практическое определение этапа кадрового развития предприятия..
5. Характеристика системы кадрового менеджмента предприятия.
6. Оптимизация кадрового менеджмента предприятия.
7. Повышение эффективности работы с персоналом предприятия.
8. Формирование системы командного менеджмента предприятия.
9. Разработка корпоративной культуры предприятия.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. -

597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено

2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

2. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии

3. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

4. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие № 11-12

Тема: Организационный контекст управления персоналом

Цель: Изучить основные организационные методы управления персоналом.

Теоретическая часть:

Понятие **“организация”** произошло от французского “organisation; organiser” - устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать.саму деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. Рассматривая организацию как социальный институт, мы можем выделить несколько элементов, составляющих ее структуру и определяющих ее как особое образование, отличное от многих других. *Что это за элементы?*

Цель. Ни одна организация (как формальная коммерческая структура, так и неформальное общественное объединение) не сможет сформироваться и тем более далее существовать, если не будет определена ее *цель* - то, ради чего данная организация формируется и будет действовать в дальнейшем. Определение цели может быть дано двояким образом - для внешних наблюдателей, участников, пользователей продукцией организации и для ее собственных участников, сотрудников, включенных в процесс функционирования.

Миссия. Мы наблюдаем, что все большее количество организаций начинают свои презентации и рекламные кампании с представления собственной миссии - утверждение, раскрывающее смысл существования организации, специфику ее деятельности и основные социальные обязательства. Примером подобного рода заявлений могут быть следующие: “Наша цель сделать мир меньше” (телекоммуникационная компания), “Вместе с нами в будущее” (компьютерная техника), “Нормальная техника - для удобной жизни” (бытовая техника) и др. Таким образом, миссия - это представление о стратегических целях, и в этом смысле - о будущем, в которое приглашается клиент, партнер конкретной организации.

Структура. Следующий важный элемент, без которого не может существовать ни одна организация, - ее структура. Под *структурой организации* понимается ее архитектоника, наличие отдельных частей и соотношения между ними, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, типы взаимодействий между внутренними элементами. В литературе и управленческой практике выделены три

основных типа организационных структур:
линейная;функциональная;адаптивная.

Вопросы для обсуждения:

1. Организация как феномен
2. Характеристика внутренней среды организации
3. Основные функции управленческой деятельности

Ключевые понятия: управление персоналом, организация, адаптивная организационная

структура, Тип управления, персонал, трудовой коллектив, корпоративная этика.

Темы докладов:

1. Особенности американской системы управления персоналом.
2. Особенности европейской системы управления персоналом.
3. Особенности японской системы управления персоналом.
4. Особенности российской системы управления персоналом.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие № 13-14

Тема: Психологический контекст управления персоналом

Цель: дать оценку процессам лидерства и руководства. Изучить основные механизмы принятия решений. Изучить основные подходы к понятию климат»

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерство и руководство
2. Психология принятия решений
3. Социально-психологический климат (СПК)
4. Конфликты в организации

Ключевые понятия: лидер, руководитель, лидерство, рабочий коллектив, климат, конфликт, моббинг, коллективный интеллект,

Темы для диспута:

1. Конфликты в деловом взаимодействии.
2. Основные типологии лидерства в отечественной психологии (Б.Д.Парыгин, Л.И. Уманский, Р.Л. Кричевский).
3. Климат как система межличностных отношений.
4. Факторы формирования СПК. Показатели проявления СПК.
5. Основные формы принятия групповых решений.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие №15-16

Тема: Исторические и методологические основы управления персоналом

Цель: Ознакомиться с методологическими основами управления персонала.

Изучить основные этапы становления и исторические предпосылки развития психологии управления.

Теоретическая связь:

На современном этапе развития экономики, когда происходит расширение роли кадрового менеджмента, вырабатываются новые требования к разработке и оценке управления человеческими ресурсами организации, успешное развитие компании напрямую зависит от ее человеческих ресурсов. То есть сегодня человеческие ресурсы – это главное конкурентное преимущество предприятия, так как именно они формируют положительный климат в организации, который всегда способствует совершенствованию производственных и управленческих процессов и продукции, что в свою очередь является основой конкурентных преимуществ и устойчивости компании.

В силу этого, сегодня необходимо изменять отношение к управлению человеческими ресурсами. Персонал как ключевой ресурс в реализации целей деятельности компании нуждается в управлении им. Но это самый обременительный из всех активов предприятия, так как разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания. Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость.

В такой ситуации, у любого работника появляются как большие возможности, так и проблемы, что приводит к появлению неопределенности в жизни практически каждого человека. Но личностные и деловые качества являются источником и основой развития любой социально-экономической системы, то есть знания, умения и навыки человеческих ресурсов становятся реальной силой, которая определяет эффективность производства, качество и темпы

роста.

Вопросы для обсуждения:

1. История развития и становления кадрового менеджмента
2. Методологические основы управления персоналом

Задания:
1. Подготовить отчет по психологическому исследованию личности при помощи следующих методик:

- ☐ Мониторинг трудовых мотивов;
- ☐ Имитационный тест управления персоналом «ИТУПС»;
- ☐ Тест устойчивой работоспособности «ТУР» в программной оболочке Maintest 4 (1ПК);
- ☐ Цветовой тест М. Люшера.

Ключевые понятия: персонал, руководитель, отдел кадров, кадровая политика, кадровый менеджмент.

Темы докладов:

1. Система управления персоналом предприятия
2. Особенности применения социально-психологических методов управления персонала.
3. История кадрового менеджмента в России и за рубежом.
4. Кадровый «потенциал» - как выявить и руководить.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Практическое занятие №17-18

Тема: Предмет, методы и основные направления исследования психологии управления

Цель: Изучить предмет, методы, задачи и основные направления психологии управления

персоналом.

Теоретическая связь:

Управленческая деятельность имеет довольно большое значение в организации работы любого предприятия или организации. Изучением основных принципов и закономерностей данного направления занимается специальный раздел практической психологии, получивший наименование психология управления. В ее основе лежит комплексный анализ существующих условий и определение особенностей деятельности для достижения высокой эффективности работы трудового или социального коллектива. Как и любой вид научной работы, психология управления выделяет предмет, объект, задачи и методы, которые позволяют выстроить закономерную структуру.

Вопросы для обсуждения:

1. Психология управления как наука.
2. Методы психологии управления.
3. Современные направления исследования психологии управления

Задания:

1. Провести психологическое исследование личности при помощи Мониторинга трудовых мотивов, Имитационного теста управления персоналом «ИТУПС», Теста устойчивой работоспособности «ТУР» в программной оболочке Maintest 4 (1ПК), Цветового теста М. Люшера.

Ключевые понятия: Объект управленческой психологии, иерархические структуры, проектная организация, матричная организация, формализованность организации

Вопросы для диспута:

1. Личность, ее самосовершенствование и саморазвитие в процессе труда.
2. Управленческая деятельность и ее организация с точки зрения психологической эффективности.
3. Групповые процессы в трудовом коллективе, и их регуляция

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
для студентов по организации
лабораторных работ по дисциплине
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки 37.04.01 – Психология
Направленность (профиль) - «Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

- Тема 1. Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности.**
- Тема 2. Методы управления персоналом.**
- Тема 3. Принципы управления персоналом.**
- Тема 4. Общее представление об управлении и руководстве.**
- Тема 5. Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации.**
- Тема 6. Организационный контекст управления персоналом.**
- Тема 7. Психологический контекст управления персоналом.**
- Тема 8. Исторические и методологические основы управления персоналом.**
- Тема 9. Предмет, методы и основные направления исследования психологии управления.**

Лабораторное занятие 1-2.

Тема: Теории мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности

Цель: ознакомиться с основными теориями стимулирования трудовой деятельности и изучить основные формы стимулирования деятельности.

Теоретическая часть:

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации. Любой руководитель всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считает, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Иногда такая политика бывает успешной, хотя, по существу, она неверна

Задания:

1. Изобразить схему «Теории мотивации труда».
2. Написать конспект статьи Губарев Р.В. «Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда».
3. Пройти опросник «Мотивации к достижению цели, к успеху» (Т. Элерс).
4. Пройти опросник «Мотивации к избеганию неудач, к самозащите» (Т. Элерс).

Ключевые понятия: мотив, цель, мотивация, демотивация, труд, отдых.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

4. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
5. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
6. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 3-4.

Тема: Методы управления персоналом

Цель: ознакомить студентами с основными методами управления персоналом.

Теоретическая часть:

Персонал (кадры) - весь штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции. В настоящее время целесообразно рассматривать персонал как основное богатство любой организации. Это важнейший потенциал хозяйственной системы. От его качества и полноты реализации зависит в значительной степени успех в достижении поставленных перед организацией целей. Умелое управление персоналом должно быть направлено на максимально возможную реализацию персонала как потенциала.

Управление персоналом - это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления.

Элементами управления являются: объекты управления, его субъекты, структура, методы и процедуры управления.

Задания:

1. Написать конспект статьи: Лобанова Т.Н., Захарова Л.Н., Леонова И.С. «Психология в управлении персоналом: новый баланс».
2. Нарисовать схему «Методы управления персоналом в организации»..
3. Найдите решение ситуации. **Описание ситуации.**

Между двумя подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи.

Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить во внеслужебное время.
2. Попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории конфликтологических или психологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит.
3. Лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения.
4. Выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ключевые понятия: персонал, руководитель, методы руководства, кадровый состав, работоспособность, мотивация, демотивация.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится

в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 5-6.

Тема: Принципы управления персоналом.

Цель: Изучить основные принципы необходимые при руководстве персоналом.

Теоретическая часть:

Принципы (лат.- начало, основа - объективно существующее условие, которое нельзя нарушать в практической деятельности во избежание актуализации нежелательных для субъекта управления последствий) **управления персоналом** отражают руководящие правила, определяющие основные требования к системе, структуре и организации управления людьми, и подразделяются на общие и частные.

Задания:

1. Напишите таблицу «Принципы управления персоналом».
2. Написать конспект статьи: Кlementьева М.В. «Цели, задачи, принципы управления персоналом».
3. Решите задачу:

Александр Ковалев – директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра – создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался, в том числе, изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Контрольные вопросы и задания.

1. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).
2. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.

Ключевые понятия: персонал, принципы управления персоналом, административные принципы, педагогические принципы, организационные принципы.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено

2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 7-8.

Тема: Общее представление об управлении и руководстве.

Цель: Изучение инновационных технологий в практической и теоретической деятельности необходимой для управления персоналом.

Теоретическая часть:

Повсюду в окружающем нас мире (природе, технике, человеческом обществе) протекают различные процессы, характер которых зависит от множества сопутствующих им условий и факторов. Изменяя условия протекания процессов, человек может влиять на их характер, изменять их, приспособлять к своим целям. Это вмешательство в естественный ход процесса, изменение естественного хода процесса и представляет собой сущность управления. Таким образом, можно сказать, что управление представляет собой такую организацию, которая обеспечивает достижение определенных целей.

Задания:

1. Написать конспект статьи: Дудник Т.А., Ермакова А.С. «Актуальные проблемы управления персоналом организации в условиях формирования современного российского менеджмента».
2. Пройдите тест «Эмоциональный интеллект руководителя» (Райбак).
3. Решите задачу:

Группа работников ОАО «Завод грузовых автомобилей» приняла решение о создании профессионального союза «Автомобилестроитель». Генеральный директор отказался признать данный профсоюз, указав, что в ОАО уже действует первичная профсоюзная организация профсоюза машиностроителей РФ, поэтому работники не имеют право на создание другой профсоюзной организации, а могут вступить в существующую профсоюзную организацию. Кроме того, в конкретной организации может быть создана только первичная профсоюзная организация, а не профессиональный союз.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте оценку позиции генерального директора и работников.

Ключевые понятия: руководитель, подчиненный, руководство, критерии качества управления, структура субъекта управления, автоматизированные системы управления.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление

подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 9-10.

Тема: Особенности управления персоналом на разных стадиях развития организации

Цель: ознакомить студентов с основными этапами и стадиями развития организации и особенностями управления персоналом на этих стадиях.

Теоретическая часть:

Организации стали неотъемлемой частью современного общества. Наличие системной структуры, определенных целей и связи с окружающей средой являются общими характеристиками для любой организации.

Ключевые элементы организации - не здания и не оборудование. Организации создаются людьми и их взаимоотношениями друг с другом. Организация существует, когда люди взаимодействуют для того, чтобы выполнить некоторые действия, необходимые для того, чтобы достичь цели. Современные тенденции в менеджменте подчеркивают важность человеческих ресурсов, и большинство новых подходов основано на предоставлении работникам более широких возможностей, чтобы побудить их учиться и вкладывать свои силы в общее дело, поскольку все они трудятся вместе для достижения общей цели.

В наши дни, чтобы выжить, организация должна изменяться. Успешная организация постоянно находится в динамике. Организация - живой организм, который постоянно движется в направлении роста или спада. Все организации направлены на развитие, а значит, их целью является движение только в положительном направлении, в направлении роста. С развитием организации происходит и эволюция перемен. Первопричина перемен - действие сил, внешних по отношению к организации. Сначала они едва заметны и не ощущаются компанией, воспринимаются как внешнее окружение. Постепенно перемены в технологиях, методах и способах работы проникают в организации конкурентов и партнеров. Появляются новые стандарты качества, времени и работы. Не принимая во внимания изменения и откладывая рассмотрение перемен и дальнейшего развития, организация ставит под угрозу эффективность своей работы. Перемены, которые были не так давно внешними, становятся внутренними. Необходимость перемен становится неизбежной в такой ситуации.

Задания:

1. Напишите таблицу «Жизненный цикл организации».
2. Составьте график жизненного цикла организации по Грейнеру.
3. Напишите конспект главы 3. Этапы процесса разработки управленческих решений из книги Г. А. Демин Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. А. Демин ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2020. – 2,54 Мб ; 92 с. – Режим доступа: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/demin-upravlencheskie-resheniya.pdf>.

Ключевые понятия: управление персоналом, организация, адаптивная организационная структура, тип управления, персонал, предприятие.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины**Основная литература:**

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 11-12.

Тема: Организационный контекст управления персоналом

Цель: Изучить основные организационные методы управления персоналом.

Теоретическая часть:

Понятие “**организация**” произошло от французского “organisation; organiser” - устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать. саму деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. Рассматривая организацию как социальный институт, мы можем выделить несколько элементов, составляющих ее структуру и определяющих ее как особое образование, отличное от многих других. *Что это за элементы?*

Цель. Ни одна организация (как формальная коммерческая структура, так и неформальное общественное объединение) не сможет сформироваться и тем более далее

существовать, если не будет определена ее *цель* - то, ради чего данная организация формируется и будет действовать в дальнейшем. Определение цели может быть дано двояким образом - для внешних наблюдателей, участников, пользователей продукцией организации и для ее собственных участников, сотрудников, включенных в процесс функционирования.

Миссия. Мы наблюдаем, что все большее количество организаций начинают свои презентации и рекламные кампании с представления собственной миссии - утверждение, раскрывающее смысл существования организации, специфику ее деятельности и основные социальные обязательства. Примером подобного рода заявлений могут быть следующие: "Наша цель сделать мир меньше" (телекоммуникационная компания), "Вместе с нами в будущее" (компьютерная техника), "Нормальная техника - для удобной жизни" (бытовая техника) и др. Таким образом, миссия - это представление о стратегических целях, и в этом смысле - о будущем, в которое приглашается клиент, партнер конкретной организации.

Структура. Следующий важный элемент, без которого не может существовать ни одна организация, - ее структура. Под *структурой организации* понимается ее архитектоника, наличие отдельных частей и соотношения между ними, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации, типы взаимодействий между внутренними элементами. В литературе и управленческой практике выделены три основных типа организационных структур: линейная; функциональная; адаптивная.

Задания:

1. Нарисуйте схему «Организационная структура».
2. Напишите конспект статьи: Ильин В. А., Шабунова А. А. Развитие человеческого потенциала - индикатор эффективного управления // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. - 2014. - № 5 (71). - С. 11-32
3. Решите задачу:

Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена.

Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо.

Однажды она окончательно решила основать собственное дело - заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха.

Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйством. Некоторые были рады, переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садов, а также стрижкой кустарника.

Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но при этом ухудшилось качество работы, и часть клиентов снова вернулась к профессиональным фирмам.

Контрольные вопросы и задания

1. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии?
2. Как преодолеть кризис этого периода?
3. Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

Ключевые понятия: управление персоналом, организация, адаптивная организационная структура, тип управления, персонал, трудовой коллектив, корпоративная этика.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 13-14.

Тема: Психологический контекст управления персоналом

Цель: дать оценку процессам лидерства и руководства. Изучить основные механизмы принятия решений. Изучить основные подходы к понятию климат»

Теоретическая часть:

Управление персоналом организации является непрерывным и комплексным процессом, реализация которого сопряжена как с подбором и наймом персонала, так и работой по его развитию, координации и адаптации в реалиях конкретной организации. От степени и качества реализации функций управления персоналом организации напрямую зависит уровень организационной эффективности, что требует разработки адресных сочетаний методов управления, которые продемонстрируют максимальную результативность в действующем коллективе, бизнес-модели и стилевых характеристиках руководителя (в совокупности конкретно действующих условий внутренней организационной среды). Социально-психологические методы управления персоналом организации в данном случае приобретают особую прикладную востребованность, поскольку раскрывают аспекты создания комплексных позитивных условий для развития и реализации потенциала человеческих ресурсов в деятельности конкретного субъекта предпринимательства.

Задания:

1. Напишите конспект статьи: Робинова Ю.А. «Психология лидерства».
2. Пройдите опросник Лидер/Диагностика лидерских способностей (Р. С. Немов).
3. Решите задачу:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5-

6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 35 тыс. рублей после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы нематериального стимулирования труда.

Контрольные вопросы и задания

1. Предложите принципы формирования нематериального стимулирования труда для сотрудников компании.
2. Предложить структуру пакета нематериального стимулирования труда.
3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?
4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе? работ?

Ключевые понятия: лидер, руководитель, лидерство, рабочий коллектив, климат, конфликт, моббинг, коллективный интеллект,

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

Лабораторное занятие 15-16.

Тема: Исторические и методологические основы управления персоналом

Цель: Ознакомиться с методологическими основами управления персоналом. Изучить основные этапы становления и исторические предпосылки развития психологии управления.

Теоретическая связь:

На современном этапе развития экономики, когда происходит расширение роли кадрового

менеджмента, вырабатываются новые требования к разработке и оценке управления человеческими ресурсами организации, успешное развитие компании напрямую зависит от ее человеческих ресурсов. То есть сегодня человеческие ресурсы – это главное конкурентное преимущество предприятия, так как именно они формируют положительный климат в организации, который всегда способствует совершенствованию производственных и управленческих процессов и продукции, что в свою очередь является основой конкурентных преимуществ и устойчивости компании.

В силу этого, сегодня необходимо изменять отношение к управлению человеческими ресурсами. Персонал как ключевой ресурс в реализации целей деятельности компании нуждается в управлении им. Но это самый обременительный из всех активов предприятия, так как разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания. Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость.

В такой ситуации, у любого работника появляются как большие возможности, так и проблемы, что приводит к появлению неопределенности в жизни практически каждого человека. Но личностные и деловые качества являются источником и основой развития любой социально-экономической системы, то есть знания, умения и навыки человеческих ресурсов становятся реальной силой, которая определяет эффективность производства, качество и темпы роста.

Задания:

1. Напишите конспект статьи: Агавелян Г.Г. «Основные подходы и история развития системы управления персоналом».
2. Составьте таблицу «Концепции управления персоналом».

Концепция	Экономика-технологическая	Организационно-административная	Гуманистическая
-----------	---------------------------	---------------------------------	-----------------

Ключевые понятия: персонал, руководитель, отдел кадров, кадровая политика, кадровый менеджмент.

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская

Лабораторное занятие 17-18.

Тема: Предмет, методы и основные направления исследования психологии управления

Цель: Изучить предмет, методы, задачи и основные направления психологии управления персоналом.

Теоретическая связь:

Управленческая деятельность имеет довольно большое значение в организации работы любого предприятия или организации. Изучением основных принципов и закономерностей данного направления занимается специальный раздел практической психологии, получивший наименование психология управления. В ее основе лежит комплексный анализ существующих условий и определение особенностей деятельности для достижения высокой эффективности работы трудового или социального коллектива. Как и любой вид научной работы, психология управления выделяет предмет, объект, задачи и методы, которые позволяют выстроить закономерную структуру.

Задания:

1. Напишите конспект 6 раздела «Психология персонального управления из книги: Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — СПб.: Речь, 2010. — 319 с.
2. Пройти опросник профессиональных предпочтений, обработать и интерпретировать полученные результаты (ОПП).

Ключевые понятия: Объект управленческой психологии, иерархические структуры, проектная организация, матричная организация, формализованность организации

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трус, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трус. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление
(профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь 2026

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА.....	

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Современные стандарты подготовки магистров предусматривают значительный объем внеаудиторной работы. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний по проблемам экстренной психологической помощи, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа студентов – это выполнение теоретических и лабораторных заданий студентами по усвоению изучаемой дисциплины «Психология управления персоналом»

Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям и к итоговому контролю.

Дидактические цели самостоятельных занятий:

- формирование профессиональных умений;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению специальности;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование убежденности, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы дисциплине состоит из:

- 1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- 2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- 3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- 4) Определения контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- 5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля

Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:

- работа с понятийным аппаратом;
- поисковая работа с различными источниками;
- составление аннотированного списка литературы по проблеме;
- проектирование фрагментов исследовательской деятельности;
- анализ научных исследований по психологической проблематике;

- подготовка докладов по теме.

Контроль знаний студентов включает форму итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на лабораторных занятиях (дискуссии, заполнение и анализ таблиц, составление конспектов, реферирование источников, составление схем и др.), а также подготовку домашнего задания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Психология управления персоналом» предполагает овладение материалами лекций, учебников, программы, творческую работу студентов в ходе проведения лабораторных занятий, а также систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемых тем, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студентов к лабораторным занятиям.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Выполнение лабораторных занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к лабораторным занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Перед лабораторным занятием изучите теорию вопроса, предполагаемого к исследованию, ознакомьтесь с опытом других исследователей в этом направлении, подготовьте протокол проведения работы, в который занесите:

- название работы; цель работы; ход работы.

Оформление лабораторных работ часто требует наличия справочной литературы, которую необходимо иметь при себе на занятии.

Оформление отчетов должно производиться после окончания работы непосредственно на занятии, при наличии свободного времени или дома.

Для подготовки к защите отчета следует проанализировать экспериментальные результаты, сопоставить их с известными теоретическими положениями или эмпирическими справочными данными, обобщить результаты исследований в виде лаконичных выводов по работе.

Целью лабораторных занятий является:

- закрепление методов приложения теории к решению практических задач анализа и синтеза психологического знания;
- проверка уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекциях и по учебной литературе, степени и качества усвоения материала студентами;
- обучение навыкам освоения методики эксперимента и работы с нормативно-справочной литературой;
- восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказание помощи в его усвоении.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

Изучение и анализ литературных источников является обязательным видом самостоятельной работы студентов. Изучение литературы по избранной теме имеет своей задачей проследить характер постановки и решения определенной проблемы различными авторами, аргументацию их выводов и обобщений, провести анализ и систематизировать

полученный материал на основе собственного осмысления с целью выяснения современного состояния вопроса.

Проработка отобранного материала обязательно должна идти с одновременным ведением записей прочитанного и своих замечаний. Запись может иметь как форму конспекта, так и выписок, а также картотеку положений, тезисов, идей, методик, что в дальнейшем облегчит классификацию и систематизацию полученного материала. Такого рода записи являются лучшим способом накопления и первичной обработки материала, одной из обязательных форм организации умственного труда.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги источника.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собрание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономии времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить прикладное и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.). Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине «Психологическая помощь в сфере бизнеса и экономики»
студента ... курса (фамилия, имя, отчество)*

института,

группы Тема: «.

.....».

Год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нём последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных

источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляется на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объём доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;

- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научных конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и чётко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и лабораторных исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приёмы – примеры, схемы, таблицы и т.д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трусъ, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусъ. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Методические указания по выполнению курсовых работ по дисциплине
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**
Направленность (профиль) 37.04.01 – Психология
Направленность (профиль) - «Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

ВВЕДЕНИЕ

Цель и задачи.

Целью освоения дисциплины «Психология управления персоналом» является формирование у студентов способности анализировать различные аспекты работы психолога в очаге экстремальной ситуации и методы психологической работы с последствиями экстремальных ситуаций.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание, организационные формы проведения работы в области управления персоналом организации в современных условиях.
- получить представление: об основных терминах и понятиях, используемых современными службами управления персоналом;
- систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента и управления персоналом;
- рассмотреть роль специалистов по управлению персоналом в современной организации;
- овладеть современными методиками управления персоналом.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- общую историю возникновения, становления и дальнейшего развития основных теорий в психологии управления персоналом;
- общетеоретические и методологические основы психологии управления персоналом, профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности;
- основы психологии управления персоналом, необходимые для прогнозирования поведения персонала в профессиональной среде;
- место и роль психологической практики в системе работы с персоналом;

Уметь:

- использовать теоретический материал дисциплины в исследовательской деятельности, а также при планировании воздействий на различных этапах консультационного процесса в психологии управления персоналом;
- соотносить задачи бизнеса с возможностями их психологического обеспечения;
- самостоятельно планировать необходимость, глубину и содержание психологического исследования;
- отбирать и применять конкретные методы и методики диагностики, организовывать процедуры исследования, четко ставить задачи внешним исполнителям в соответствии с целью и задачами, стоящими перед организацией;

Владеть:

- инструментами психологической диагностики: персональной, групповой, организационной;
- навыками анализа профессиональной деятельности и выявления качеств, необходимых персоналу на рабочих местах;
- навыками индивидуальной и групповой экспресс-диагностики;
- отбором методик адекватных задачам системы управления персоналом;

Структура и содержание курсовой работы.

Курсовая работа должна иметь четкую структуру.

Объем курсовой работы должен составлять 25-30 страниц печатного текста.

Рекомендуется следующая структура работы:

- титульный лист (приложение К);
- содержание (приложение Л);
- введение (приложение М) - 2-3%;
- основная часть (приложение Н) – 92-94% (теоретические аспекты исследуемой темы, методологический раздел и аналитическую /практическую/ часть);
- заключение (приложение П) – 4-5% общего объема;

- список использованной литературы (Р) должен включать 12-15 источников, оформленных в соответствии с требованиями настоящих методических указаний.

- приложения (таблицы или рисунки размером со страницу и более, копии документов) /приложение С/;

- бланк отзыва (приложение Т).

Работа должна быть подписана и указана дата ее выполнения.

Титульный лист оформляется по установленному образцу (приложение И) и является самой первой страницей работы, но не нумеруется.

Во введении дается обоснование выбора темы, характеризуется ее актуальность и значение, описываются объект и предмет исследования, ставится цель, формулируются задачи, описывается методический аппарат, структура работы, возможна формулировка **гипотезы** (научного предположения).

Под **актуальностью темы исследования** принято понимать степень его важности в определенный момент времени и в определенных условиях для решения конкретной проблемы.

Называя **объект и предмет исследования**, можно придерживаться одного из двух вариантов их описания:

1. Предмет – это явление, объект – это испытуемое.

2. Объект – это широкая область научного поиска, предмет – это часть объекта.

Цель курсовой работы определяется ее темой (названием):

- Систематизация, закрепление, расширение теоретических знаний и практических навыков по специальности (направлению);

- Развитие навыков самостоятельной работы и овладение методикой проведения исследования в соответствующей области знаний.

Задачи курсовой работы могут сформулированы следующим образом, как правило созвучным разделам (подразделам) работы:

1. анализ литературы по теме

2. изучение (выявление)

3. подбор методического аппарата по теме исследования.

Методический аппарат состоит из перечисления методик, методов исследования.

В конце введения необходимо указать ее структуру, то есть перечислить, из каких частей состоит работа (если задачи по формулировке расходятся со структурой).

Введение курсовой работы должно быть по объему не больше 1-2 листов.

По содержанию курсовая по изучаемой работе по изучаемой дисциплине может носить **реферативный, практический** или **опытно-экспериментальный характер**.

Основная часть курсовой работы **реферативного характера** состоит из:

- теоретической части, в которой даны история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике, посредством сравнительного анализа литературы используемой при написании работы;

- краткой характеристики изучаемого объекта исследования, который может послужить примером разработки проблемы и подтверждает (или опровергает) гипотезу авторов учебников;

Основная часть курсовой работы **практического характера** состоит из трёх разделов:

1. теоретические основы разрабатываемой темы;

2. краткая характеристика объекта исследования, который служит примером разработки проблемы;

3. практическая (аналитическая) часть, которая представлена расчётами, графиками, таблицами, схемами и т.п., наглядно иллюстрирующими материалы работы;

Основная часть курсовой работы **опытно-экспериментального характера** состоит из:

1. теоретические основы разрабатываемой темы, даны история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике;
2. краткая характеристика изучаемого объекта исследования, который может послужить примером разработки;
3. аналитическая (практическая) часть, в которой содержится план проведения эксперимента, характеристики методов экспериментальной работы, обоснование выбранного метода, основные этапы эксперимента, обработка и анализ результатов опытно-экспериментальной работы.

При выполнении курсовой работы опытно-экспериментального характера, **формулировка гипотезы** во введении **обязательна**.

Заключение подводит итог решения тех задач, которые были поставлены в курсовой работе. В нем следует сформулировать выводы. Кратко излагаются итоги проведенного исследования. Заключение оформляется в виде отдельных пунктов, выводов и предложений, которые располагаются согласно порядку изложения материала в тексте работы.

Приложения могут содержать текстовые документы, образцы методик, графики, диаграммы, схемы, карты, таблицы. Текст документа вынесенного в приложение может оформляться шрифтом, которым оформлен реальный документ.

В тексте работы необходимо делать соответствующие ссылки на приложения, а сами приложения располагаться в порядке появления ссылок на них.

Работы представляются в сроки, установленные учебными планами.

Выполнение курсовой работы – неотъемлемая часть учебного плана и подготовительный этап процесса разработки и написания выпускной квалификационной (дипломной) работы. *Цель* курсовой работы: овладение навыками самостоятельной исследовательской деятельности. *Задачи* курсовой работы: 1) формирование умения анализировать и систематизировать научную, справочную, учебную литературу; 2) выработка умения формулировать суждения и выводы, логически последовательно их излагать; 3) приобретение навыка публичной защиты (делать доклад, отвечать на вопросы, отстаивать свою точку зрения, позицию).

Курсовая работа (проект) выполняется по одной из рекомендованных тем. Возможно, написание работы на другую тему, в этом случае *необходимо согласовать* ее с научным руководителем и обосновать ее выбор.

Образец оформления титульного листа представлен в Приложении 3. Выбрав тему, студенту необходимо определить научную литературу, которая будет использоваться при написании курсовой работы.

Написание курсовой работы будет более эффективным и структурированным, если разделить работу на блоки, разделы. При этом необходимо убедиться в том, что порядок изложения материала логичен и последователен. Смысловый аспект курсовой работы должен соответствовать ее теме и плану (содержанию).

Курсовая работа имеет следующую структуру:

1. Титульный лист
2. Содержание (план)
3. Введение
4. Основная часть
 1. Глава.....(Название)
 - 1.2 Параграф(Название)
 2. Глава... (Название)
 - 2.1 Параграф....(Название)
5. Заключение
6. Список использованной литературы

Содержание (план) работы должно включать в себя введение, название глав, параграфов, заключение исследования и приложения (если имеются) с указанием номеров

страниц, с которых они начинаются. Логической ошибкой является одинаковое название курсовой работы и одной из ее глав.

Введение – начало основного текста работы. Оно не должно превышать 3х-4х страниц. Во введении обосновывается актуальность, значимость темы работы, цель, объект, предмет, гипотеза (если высказывается предположение), задачи исследования. Задачи предполагают конкретизацию цели исследования. Например: изучить, выявить, обобщить, дать сущностную характеристику, осуществить исследование и т.д.

Основная часть курсовой работы должна полностью раскрывать тему и предмет исследования. Именно основные идеи, концепции, отобранные в процессе изучения научной, учебной, справочной литературы, должны быть положены в основу курсовой работы. Курсовая работа – это самостоятельная работа. Сплошное переписывание текста из источников, обилие цитат без ссылок на источники – недопустимо. Важно самостоятельно, опираясь на свою точку зрения, интерпретировать мысли авторов исследуемых источников, представить собственные рассуждения и выводы. Работая над текстом курсовой работы, необходимо стараться в максимальной степени придать ему авторский характер: («С нашей точки зрения»...Мы полагаем, что....Мы согласны с позицией И.И. Иванова, однако по нашему мнению..») Умение использовать научную информацию в аргументации своей позиции положительно влияет на оценку.

Основная часть исследования может состоять из теоретически представленных частей (глав и параграфов), а может состоять из *теоретической* и *практической* частей (глав, параграфов). Целесообразно курсовую работу представить в виде теоретической и практической частей (глав).

В *теоретической части* (главе) излагается результат анализа научных источников по проблеме исследования. Теоретическая часть курсовой работы содержит 3-4 параграфа, а также основной вывод по главе.

Практическая (эмпирическая) часть (глава) представляет ход исследования, описание диагностического инструментария, выборку респондентов, анализ и интерпретацию полученных результатов, позволяющих оценить правильность гипотезы, а также вывод по практической части. Если в практической части представлены таблицы, диаграммы, то по тексту работы необходимо давать пояснения.

Заключение подводит итог работы. В нем кратко излагаются основные выводы теоретической и практической частей, дается оценка полученных результатов исследования, отмечается значимость разработанной темы, даются методические рекомендации по использованию и внедрению результатов исследования в практическую деятельность. Объем заключения не должен превышать 3х - 4х страниц. Необходимо помнить, что *введение, каждая глава, заключение, список использованной литературы* – начинаются с новой страницы.

Курсовая работа обязательно должна быть выполнена с использованием персонального компьютера, т.е. в печатном варианте.

Объем курсовой работы должен составлять примерно 30-35 страниц печатного текста. Текст располагается на одной стороне листа (формат А).

Текст печатается шрифтом TimesNewRoman, размер шрифта для основного текста – 14. Межстрочный интервал 1,5 см. Размеры полей: слева – 2,5 см; справа – 1,5 см; сверху – 2,0 см; снизу – 2,0 см.

Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа. Титульный лист является первой страницей. Второй страницей является содержание (план). Страницы нумеруются, начиная с *третьей страницы* – введения. Титульный лист и лист содержания считаются, но не нумеруются. Нумерация охватывает все последующие страницы, включая приложения.

Главы и параграфы основной части подлежат порядковой нумерации. Главы нумеруются арабскими цифрами в порядке их следования. Параграфы нумеруются в

пределах каждой главы также в порядке их следования. *Пример, номер главы 1.* Номер параграфа состоит из двух цифр: цифры, означающей номер главы, и цифры, означающей порядковый номер параграфа. *Пример: 1.1; 1.2.... или 2.1; 2.2..)* Главы и параграфы должны иметь краткие, соответствующие содержанию заголовки. В конце заголовков глав, параграфов *точки не ставятся*. Подчеркивание, курсивный, жирный шрифт и перенос слов – *не допускается*. Выделение заголовков глав производится ЗАГЛАВНЫМИ БУКВАМИ.

Необходимо осуществлять *оформление ссылок* на использованные источники по тексту курсовой работы. После высказанной мысли, *в квадратных скобках*, проставляется номер, под которым цитируемая мысль значится в «Списке использованной литературы». *Пример:* [3]. Если опора на один и тот же источник осуществляется дважды..., то в квадратных скобках проставляется номер источника, под которым цитируемая мысль значится в «Списке использованной литературы», а через запятую – *номер страницы* источника. *Пример:* [3, с.35].

Если по тексту курсовой работы, студент опирается на несколько авторов, то возможно оформление ссылок следующим образом: [12; 31; 42; 51].

Использованные научные, справочные, учебные источники должны быть систематизированы в «Списке использованной литературы» строго в алфавитном порядке. Общее количество использованных источников *не менее 25-30*.

Иллюстрированные материалы, схемы, таблицы, диаграммы должны иметь название и быть пронумерованы. Каждая таблица должна иметь номер и название. Все иллюстрации именуются рисунками. Каждый рисунок должен иметь нумерацию и тематическое название. Например, *рис. 2.3. Схема эволюции человека*. Большие таблицы, диаграммы, рисунки рекомендуется располагать на отдельных страницах.

Примерная тематика курсовых работ

1. Совершенствование процесса управления образовательной организацией в современных условиях.
2. Социально-психологические аспекты руководства коллективом в образовании.
3. Функции, принципы и методы управления персоналом образовательной организации.
4. Совершенствование процесса повышения квалификации работников в сфере образования.
5. Психологические методы управления в образовательной организации.
6. Планирование и управление карьерой работника в образовательной организации.
7. Социально-психологические аспекты принятия управленческого решения в образовательной организации.
8. Оценка персонала в образовательной организации.
9. Мотивация труда работников в образовательной организации.
10. Особенности управления персоналом в образовательной организации зарубежных стран.
11. Управление персоналом в учреждениях высшего образования.
12. Управление персоналом в средних профессиональных образовательных организациях.
13. Управление персоналом в системе дошкольного образования.
14. Оценка эффективности управления персоналом в образовательной организации.
15. Использование конкурсов и курсов профессионального мастерства для мотивации персонала к обучению.
16. Психологические основы мотивирования педагогического коллектива.
17. Психологические аспекты контроля в образовании.
18. Психологический климат в образовательной организации.
19. Структура управленческого общения и его проблемы в образовательной организации.
20. Педагогический коллектив как объект управленческой деятельности.

21. Коммуникативная компетентность личности руководителя образовательной организации.
22. Личностные качества и стиль управления образовательной организацией.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если тема курсовой работы раскрыта полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает структура работы, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, использует дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если тема курсовой работы раскрыта полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если тема курсовой работы раскрыта частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в структуре работы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не раскрыл тему курсовой работы, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия осуществляется в соответствии Положением о выполнении и защите курсовых работ (проектов) в СКФУ.

Для выполнения курсовой работы (проекта) по дисциплине необходимо 3 месяца. При проверке задания, оцениваются

- ☐ последовательность и рациональность выполнения,
- ☐ точность расчетов,
- ☐ оригинальность работы
- ☐ глубина изучения состояния проблемы
- ☐ использование современной научной литературы при подготовке работы
- ☐ структура работы (введение, цель работы, постановка задачи, решение поставленных задач, выводы, список литературы).

При защите работы оцениваются:

- ☐ логика изложения, убедительность рассуждений, оригинальность мышления
- ☐ новизна предложений, отражающая собственный вклад автора

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Белашева, И. В. Психология управления персоналом: учебное пособие: Направление подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа "Психология кадрового

менеджмента". Магистратура / И. В. Белашева, И. В. Бакунова, Л. И. Макадей; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-та. - Ставрополь: СКФУ, 2017. - 139 с. - Библиогр.: с. 137, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Психология эффективного стратегического управления персоналом, 2018-09-01. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 597 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01437-1, экземпляров неограничено
2. Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено
3. Трусъ, А. А. Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусъ. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Методическая литература: методические указания по выполнению практических занятий, методические указания по выполнению лабораторных занятий, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.koob.ru/verderbers/> - библиотека по психологии
2. <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
3. <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»

