

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»

для студентов направления подготовки  
37.03.02 Конфликтология  
направленность (профиль) Конфликт-менеджмент

Ставрополь 2026

## СОДЕРЖАНИЕ

### Введение

Тема 1. Сущность психологии управления.

Тема 2. Исторические и методологические основы управления персоналом.

Тема 3. Основные стратегии выхода из социальных конфликтов.

Тема 4. Принципы и методы управления персоналом.

Тема 5. Мотивация в системе управления персоналом.

Тема 6. Психология лидерства

Тема 7. Психология управления конфликтами в организации

## ВВЕДЕНИЕ

### 1. Цель и задачи освоения дисциплины

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

#### Задачи:

- 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.

### 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления персоналом: теория и практика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтно-генном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтно-генный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	ИД-1 <sub>ПК-5</sub> – определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия	Определяет цель и задачи бесконфликтного социального взаимодействия, обосновывает рабочую гипотезу, разрабатывает стратегию и способы организации бесконфликтного социального взаимодействия
	ИД-2 <sub>ПК-5</sub> – определяет методы минимизации конфликтно-генного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	Анализирует и систематизирует информацию по теме конфликтно-генного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, адекватно использует разнообразные методические инструменты минимизации конфликтно-генного потенциала решений

### 3. ОПИСАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

#### Тема 1. Сущность психологии управления

##### *Практическое занятие 1*

**Цель:** сформировать представление о сущности психологии управления.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается первичное усвоение сути психологии управления.

##### **Теоретическая часть:**

В центре внимания психологии управления – знание психологических особенностей людей, всесторонний учет психологического содержания управленческой деятельности, стимулирование работников в процессе современной деятельности и создание в организации здорового социально-психологического климата.

Управление как социальный процесс, имеющий дело с живыми людьми, не всегда развивается по инструкциям. Помимо формальных взаимоотношений в любой организации существует сложная система неформальных связей и межличностных отношений (личностного фактора). Под влиянием личностных факторов часто происходит неконтролируемое перераспределение функций руководства, прав и должностных обязанностей, ответственности и полномочий. Реальные функции должностного лица могут существенно отличаться от предусмотренных должностной инструкцией, поэтому меры по рационализации управленческой деятельности могут не привести к успеху, если не учитывать индивидуальные особенности работников и психологические аспекты их отношений.

##### **Вопросы и задания.**

###### *Контрольные вопросы.*

- Управление как социальный феномен.
- Понятие о психологии управления.
- Задачи психологии управления: генезис.

###### *Задания.*

- Эссе на тему «Я – руководитель».

##### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

###### *Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

###### *Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

###### *Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 1. Сущность психологии управления**

### *Практическое занятие 2*

**Цель:** сформировать представление о сущности психологии управления.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается первичное усвоение сути психологии управления.

#### **Теоретическая часть:**

Психологические аспекты деятельности руководителя:

1) психологические особенности управляющего труда вообще, его специфика в различных сферах деятельности;

2) психологический анализ личности руководителя, психологические требования к личностным качествам руководителя;

3) психологические аспекты принятия управленческого решения;

4) индивидуальный стиль управления руководителя и проблемы его коррекции.

Психологические аспекты деятельности организации:

1) возможность использования психологических факторов для решения управленческих задач;

2) закономерности формирования благоприятного социально-психологического климата в организации;

3) проблема личностных взаимоотношений в организации, психологической совместности;

4) формальная и неформальная структура организации;

5) мотивация труда членов организации;

6) ценностные ориентации в организации, управление процессом их формирования.

Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации:

1) проблемы управленческого общения;

2) оптимизация взаимоотношений в звене «руководитель – подчиненный»;

3) информированность как фактор повышения эффективности управления.

Итак.

Психология управления – отрасль психологической науки, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления и направления на оптимизацию и повышения эффективности этого процесса.

## **Вопросы и задания.**

### *Контрольные вопросы.*

- Предмет психологии управления.
- Психологические аспекты деятельности руководителя.
- Психологические аспекты деятельности организации

### *Задания.*

- Эссе на тему «Руководитель – психолог?»

## **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

### *Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

### *Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

### *Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

### *Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 2. Исторические и методологические основы управления персоналом**

### *Практическое занятие 3*

**Цель:** сформировать представление об исторических и методологических основах управления персоналом.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути исторических и методологических основ управления персоналом.

### **Теоретическая часть:**

По распространённой точке зрения на историю менеджмента, можно выделить пять управленческих революций, радикально менявших роль и значение рассматриваемого феномена в жизни общества.

За начало отсчёта в литературе принимают зарождение письменности в древнем Шумере, относимое к пятому (третьему) тысячелетию до н.э. Считается, что это революционное достижение в жизни человечества привело к образованию особого слоя жрецов-бизнесменов, связанных с торговыми операциями, ведущих деловую переписку и коммерческие расчёты. Поэтому в литературе по истории менеджмента эта первая управленческая революция характеризуется как «религиозно-коммерческая».

Вторая управленческая революция связывается с деятельностью вавилонского царя Хаммурапи, издавшего свод законов управления государством для регулирования всего многообразия общественных отношений между различными социальными группами населения. Этими законами вводился светский стиль управления, усиливались контроль и ответственность за выполнение работ. Вот почему эту революцию ещё называют «светско-административной».

Третья управленческая революция известна как «производственно-строительная», ибо она была направлена на соединение государственных методов управления с контролем над деятельностью в сфере производства и строительства. Произошла она во времена правления Навуходоносора 2 – автора Висячих Садов и Вавилонской башни. Он внедрил систему контроля на текстильных фабриках и зернохранилищах, ввёл цветные ярлыки для определения качества пряжи на складах. Уже во втором столетии до н.э. административная организация римской католической церкви использовала принцип «функционализма». В целом рассматриваемый период характеризовался преобладанием методов принуждения и страха наказания как главных стимулов побуждения к труду. С развитием общественного производства принудительный труд был заменён наёмным (возник торговый капитал), основанный на опосредованном механизме социального принуждения – это использование материальных стимулов.

Четвёртая управленческая революция («капиталистическая»), определяемая 17-18-м вв., стала возможной благодаря зарождению капитализма и началу индустриального прогресса европейской цивилизации. Её результатом стало отделение менеджмента от собственности (капитала) и зарождение профессионального управления.

Пятая управленческая революция (конец 19-го – начало 20-го вв.) известна под названием «бюрократической»: её теоретической платформой послужила концепция «рациональной бюрократии». Её основные результаты: формирование крупных иерархических структур, разделение управленческого труда, введение норм и стандартов, установление должностных обязанностей и ответственности менеджеров.

#### **Вопросы и задания.**

##### *Контрольные вопросы.*

- Предыстория науки управления.
- Школа научного управления.
- Классическая административная школа.
- Школа человеческих отношений.
- Бихевиористское (поведенческое) направление в менеджменте.

##### *Задания.*

- Эссе на тему «Эволюция управленческой мысли в XX веке».

#### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

##### *Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

##### *Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 2. Исторические и методологические основы управления персоналом**

### *Практическое занятие 4*

**Цель:** сформировать представление об исторических и методологических основах управления персоналом.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути исторических и методологических основ управления персоналом.

**Теоретическая часть:**

По распространённой точке зрения на историю менеджмента, можно выделить пять управленческих революций, радикально менявших роль и значение рассматриваемого феномена в жизни общества.

За начало отсчёта в литературе принимают зарождение письменности в древнем Шумере, относимое к пятому (третьему) тысячелетию до н.э. Считается, что это революционное достижение в жизни человечества привело к образованию особого слоя жрецов-бизнесменов, связанных с торговыми операциями, ведущих деловую переписку и коммерческие расчёты. Поэтому в литературе по истории менеджмента эта первая управленческая революция характеризуется как «религиозно-коммерческая».

Вторая управленческая революция связывается с деятельностью вавилонского царя Хаммурапи, издавшего свод законов управления государством для регулирования всего многообразия общественных отношений между различными социальными группами населения. Этими законами вводился светский стиль управления, усиливались контроль и ответствен-

ность за выполнение работ. Вот почему эту революцию ещё называют «светско-административной».

Третья управленческая революция известна как «производственно-строительная», ибо она была направлена на соединение государственных методов управления с контролем над деятельностью в сфере производства и строительства. Произошла она во времена правления Навуходоносора 2 – автора Висячих Садов и Вавилонской башни. Он внедрил систему контроля на текстильных фабриках и зернохранилищах, ввёл цветные ярлыки для определения качества пряжи на складах. Уже во втором столетии до н.э. административная организация римской католической церкви использовала принцип «функционализма». В целом рассматриваемый период характеризовался преобладанием методов принуждения и страха наказания как главных стимулов побуждения к труду. С развитием общественного производства принудительный труд был заменён наёмным (возник торговый капитал), основанный на опосредованном механизме социального принуждения – это использование материальных стимулов.

Четвёртая управленческая революция («капиталистическая»), определяемая 17-18-м вв., стала возможной благодаря зарождению капитализма и началу индустриального прогресса европейской цивилизации. Её результатом стало отделение менеджмента от собственности (капитала) и зарождение профессионального управления.

Пятая управленческая революция (конец 19-го – начало 20-го вв.) известна под названием «бюрократической»: её теоретической платформой послужила концепция «рациональной бюрократии». Её основные результаты: формирование крупных иерархических структур, разделение управленческого труда, введение норм и стандартов, установление должностных обязанностей и ответственности менеджеров.

#### **Вопросы и задания.**

##### *Контрольные вопросы.*

- Общие подходы в теории управления.
- Современная система взглядов на менеджмент.
- Отечественная история менеджмента.
- Прикладное понимание менеджмента.
- Основы фордизма.
- Эмпирическая школа и школа социальных систем в менеджменте.

##### *Задания.*

- Эссе на тему «Основы фордизма: преимущества и недостатки».

#### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

##### *Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

##### *Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

##### *Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

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

#### *Практическое занятие 5*

**Цель:** сформировать представление о принципах и методах управления персоналом.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути принципов и методов управления персоналом..

#### **Теоретическая часть:**

Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов, поэтому и сами являются объективными. Управление персоналом осуществляется на основе следующих традиционно - утвердившихся в отечественных организациях принципов:

- научности, демократического централизма, плановости, единства распорядительства;
- отбора, подбора и расстановки кадров;
- сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- линейного, функционального и целевого управления;
- контроля исполнения решений и др.

Американские и японские корпорации широко используют следующие принципы управления персоналом: пожизненный наём, контроль исполнения заданий, основанный на доверии, обязательное одобрение принимаемых решений большинством работников и др.

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Наука и практика выработали три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, культура трудовой деятельности. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Экономические методы – это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации. Важнейшим элементом является технико-экономическое планирование, которое планирует и синтезирует в себе все экономические методы управления. Руководитель должен заботиться о том, чтобы рост прибыли обеспечивался за счет снижения себестоимости выпускаемой продукции, поэтому необходимо применять четкую систему материального стимулирования за изыскание резервов по снижению себестоимости продукции и реальные результаты в этом направлении. Огромное значение в системе материального стимулирования имеет эффективная организация заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда. При рыночной системе хозяйствования роль экономических методов усиливается.

Социально-психологические методы управления основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.). Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом. Социально-психологические методы это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности.

#### **Вопросы и задания.**

##### *Контрольные вопросы.*

- Общее представление о принципах управления.
- Процессуально-административные принципы.
- Психолого-педагогические принципы.
- Организационные принципы управления.

##### *Задания.*

- Эссе на тему «Психологические методы управления персоналом: эффективность».

#### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

##### *Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

##### *Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

##### *Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

##### *Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

### Тема 3. Принципы и методы управления персоналом

#### *Практическое занятие 6*

**Цель:** сформировать представление о принципах и методах управления персоналом.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути принципов и методов управления персоналом..

#### **Теоретическая часть:**

Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов, поэтому и сами являются объективными. Управление персоналом осуществляется на основе следующих традиционно - утвердившихся в отечественных организациях принципов:

- научности, демократического централизма, плановости, единства распорядительства;
- отбора, подбора и расстановки кадров;
- сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- линейного, функционального и целевого управления;
- контроля исполнения решений и др.

Американские и японские корпорации широко используют следующие принципы управления персоналом: пожизненный наём, контроль исполнения заданий, основанный на доверии, обязательное одобрение принимаемых решений большинством работников и др.

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Наука и практика выработали три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, культура трудовой деятельности. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Экономические методы – это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации. Важнейшим элементом является технико-экономическое планирование, которое планирует и синтезирует в себе все экономические методы управления. Руководитель должен заботиться о том, чтобы рост прибыли обеспечивался за счет снижения себестоимости выпускаемой продукции, поэтому необходимо применять четкую систему материального стимулирования за изыскание резервов по снижению себестоимости продукции и реальные результаты в этом направлении. Огромное значение в системе материального стимулирования имеет эффективная организация зарабо-

танной платы в соответствии с количеством и качеством труда. При рыночной системе хозяйствования роль экономических методов усиливается.

Социально-психологические методы управления основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.). Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом. Социально-психологические методы это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности.

#### **Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Методы формирования кадрового состава.
- Методы поддержания работоспособности персонала.
- Методы реформирования организации.

*Задания.*

- Эссе на тему «Методы управления персоналом и методы воспитания ребёнка: общее и особенное».

#### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 4. Организация как феномен: психологический аспект**

### *Практическое занятие 7*

**Цель:** сформировать представление о психологических особенностях рассмотрения организации как феномена.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути психологических особенностей организации как феномена.

#### **Теоретическая часть:**

Понятие «организация» произошло от французского *organisation; organiser* -- устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать. Этим словом можно определять:

- строение чего-либо. Обычно в этом значении оно употребляется в естественных науках (физике, химии);

- совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт. Именно в этом значении мы и будем использовать данное понятие;

- саму деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. В предыдущей главе, рассматривая управленческие роли, мы использовали термин «организатор», описывая деятельность специалиста по организационному проектированию, созданию специфических организационных структур, наиболее эффективных в заданных условиях, т.е. специалиста, который с помощью задания особых форм взаимодействия людей, подструктур формирует план и порядок осуществления деятельности.

К общепризнанным постулатам современного представления об организации как социальном институте можно отнести следующие:

- каждая организация существует в измерении пространств и времени; существование организации можно рассматривать либо как ее функционирование, либо как развитие;

- различие между функционированием и развитием состоит в различном соотношении влияния внешних или внутренних (по отношению к организации) обстоятельств и факторов;

- о функционировании организации говорят в тех случаях, когда необходимость в изменении задается извне, но при этом внутри организованной целостности не происходит существенных перемен (например, не меняются отношения между частями);

- главные проблемы возникают при попытке понять сущность «развития организации». С одной стороны, предполагается, что источник изменений находится внутри организации. А, другой, - сами изменения могут быть «прогрессивными» или «регрессивными».

При этом каждый раз открытым остается вопрос, что ее внутренняя среда организации.

#### **Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Сущность организации.
- Внешняя среда организации.
- Характеристика внутренней среды организации.

*Задания.*

- Эссе на тему «Организационная структура организации: психологический аспект».

#### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

#### **Тема 4. Организация как феномен: психологический аспект**

##### *Практическое занятие 8*

**Цель:** сформировать представление о психологических особенностях рассмотрения организации как феномена.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути психологических особенностей организации как феномена.

**Теоретическая часть:**

Понятие «организация» произошло от французского organisation; organiser -- устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать. Этим словом можно определять:

- строение чего-либо. Обычно в этом значении оно употребляется в естественных науках (физике, химии);

- совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт. Именно в этом значении мы и будем использовать данное понятие;

- саму деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. В предыдущей главе, рассматривая управленческие роли, мы использовали термин «организатор», описывая деятельность специалиста по организационному проектированию, созданию специфических организационных структур, наиболее эффективных в заданных условиях, т.е. специалиста, который с помощью задания особых форм взаимодействия людей, подструктур формирует план и порядок осуществления деятельности.

К общепризнанным постулатам современного представления об организации как социальном институте можно отнести следующие:

- каждая организация существует в измерении пространств и времени; существование организации можно рассматривать либо как ее функционирование, либо как развитие;

- различие между функционированием и развитием состоит в различном соотношении влияния внешних или внутренних (по отношению к организации) обстоятельств и факторов;

- о функционировании организации говорят в тех случаях, когда необходимость в изменении задается извне, но при этом внутри организованной целостности не происходит существенных перемен (например, не меняются отношения между частями);

- главные проблемы возникают при попытке понять сущность «развития организации». С одной стороны, предполагается, что источник изменений находится внутри организации. А, другой, - сами изменения могут быть «прогрессивными» или «регрессивными».

При этом каждый раз открытым остается вопрос, что ее внутренняя среда организации.

### **Вопросы и задания.**

#### *Контрольные вопросы.*

- Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста.

- Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса).

#### *Задания.*

- Эссе на тему «Функция организации в деятельности руководителя: суть и психологические особенности».

### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

#### *Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

#### *Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

#### *Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

#### *Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 5. Мотивация в системе управления персоналом**

### *Практическое занятие 9*

**Цель:** сформировать представление о психологических особенностях мотивации в системе управления персоналом.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути психологических особенностей мотивации в системе управления персоналом..

**Теоретическая часть:**

Мотивация – это манипуляция:

- или с личностными смыслами, когда ты мотивируешь себя (самотивация)
- или со значимыми для другого стимулами, тогда это – мотивирование другого

В любом случае основная цель – добиться желаемого.

Теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, В. Врум, С. Адамс, Портер, Лоулер и др.

Виды мотивации. Наказания.

Материальные наказания:

- штрафы за прогулы и опоздания;
- за невыполнение плана;
- за нарушения распорядка и т.д.

Моральные наказания:

- тотальный контроль;
- фиксация времени деятельности;
- перлюстрации переписки;
- отслеживание сайтов;
- прослушивание телефонных звонков и пр.

Поощрения:

Материальная:

- все выплаты (зарплата, премии, бонусы, подарки);
- особенно эффективны регулярная выплата зарплат и премий, а также не ожидаемые внеочередные поощрения (всплеск энтузиазма).

Нематериальная:

- комфортные условия (труда);
- уверенность в стабильности;
- «соц. пакет»;
- дружба;
- похвала, льготы.

Самотивации. Типичные ошибки:

- перенос на завтра – прокрастинация;
- выполнение работы не до конца;
- стремление сделать всё и сразу;
- стремление сделать всё самому;
- неумение правильно разграничить функции между подчинёнными;
- желание в случае неудачи переложить вину;
- пренебрежение вопросами организации и планирования личной работы;
- мнение, что эффективная организация времени в принципе невозможна (особенно у руководителя).

**Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Мотивация как форма стимулирования трудовой деятельности.

- Теории содержания мотивации.

- Теории процесса мотивации.

*Задания.*

- Эссе на тему «Принципы самомотивации».

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 5. Мотивация в системе управления персоналом**

### *Практическое занятие 10*

**Цель:** сформировать представление о психологических особенностях мотивации в системе управления персоналом.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути психологических особенностей мотивации в системе управления персоналом..

**Теоретическая часть:**

Мотивация – это манипуляция:

- или с личностными смыслами, когда ты мотивируешь себя (самотивация)

- или со значимыми для другого стимулами, тогда это – мотивирование другого

В любом случае основная цель – добиться желаемого.

Теории мотивации: А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, В. Врум, С. Адамс, Портер, Лоулер и др.

Виды мотивации. Наказания.

Материальные наказания:

- штрафы за прогулы и опоздания;
- за невыполнение плана;
- за нарушения распорядка и т.д.

Моральные наказания:

- тотальный контроль;
- фиксация времени деятельности;
- перлюстрации переписки;
- отслеживание сайтов;
- прослушивание телефонных звонков и пр.

Поощрения:

Материальная:

- все выплаты (зарплата, премии, бонусы, подарки);
- особенно эффективны регулярная выплата зарплат и премий, а также не ожидаемые внеочередные поощрения (всплеск энтузиазма).

Нематериальная:

- комфортные условия (труда);
- уверенность в стабильности;
- «соц. пакет»;
- дружба;
- похвала, льготы.

Самомотивации. Типичные ошибки:

- перенос на завтра – прокрастинация;
- выполнение работы не до конца;
- стремление сделать всё и сразу;
- стремление сделать всё самому;
- неумение правильно разграничить функции между подчинёнными;
- желание в случае неудачи переложить вину;
- пренебрежение вопросами организации и планирования личной работы;
- мнение, что эффективная организация времени в принципе невозможна (особенно у руководителя).

### **Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Разработка программ стимулирования труда.
- Мотивация и самомотивация.

*Задания.*

- Эссе на тему «Эффективная мотивации и эффективное стимулирование».

### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 6. Психология лидерства**

### *Практическое занятие 11*

**Цель:** сформировать представление о психологии лидерства.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути психологии лидерства.

**Теоретическая часть:**

Лидерство – это способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей. Управление – это процесс воздействия на коллективы людей с целью эффективной координации их действий в производстве. Руководство – это лишь часть управленческой деятельности, причем именно та её часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчинённых. Таким образом, управление носит всеобщий характер, оно существует всегда и везде, а лидерство – это вершина управления, когда необходимо обеспечить наиболее эффективное достижение целей.

Различие понятий «руководство» и «лидерство» связано с существованием в любой организации двух типов отношений – формальных и неформальных.

Лидерство не заменяет управление и не существует вне его, а дополняет управление в тех случаях, когда традиционные методы управления не дают высоких результатов и не позволяют эффективно достигать поставленной цели. Лидерство – это процесс воздействия на людей, порождённый системой неформальных отношений, а руководство подразумевает в первую очередь наличие чётко структурированных формальных отношений, через которое оно и реализуется.

Лидерство построено на проникновении целей в сознании людей, побуждает их к активным действиям, но зависит от состава последователей и не может механически переноситься из одной группы в другую. Управление менее зависимо от состава людей, т.к. базируется на более общих принципах и категориях и меньше пронизано духовностью между лидером и последователями. Роль руководителя как бы предзадана формальной структурой, его функции, как правило, чётко определены, право на применение санкций не оспаривается и

т.д. Лидерство, напротив, формируется спонтанно, стихийно, на уровне полуосознанных психологических предпочтений.

Таким образом, лидерство – это часть управления, основанная на исключительных способностях лидера влиять на группы людей в целях эффективного достижения поставленных целей. Эффективное лидерство является наиболее желательным типом отношений управления с самыми высокими возможностями участия работников в управлении и достижении конечных целей.

#### **Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Личностные характеристики лидера.
- Концепции лидерства: концепции лидерских качеств.
- Концепции лидерства: поведенческое лидерство.
- Концепции лидерства: ситуационное лидерство.

*Задания.*

- Эссе на тему «Женщина-лидер: плюсы минусы».

#### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 6. Психология лидерства**

### *Практическое занятие 12*

**Цель:** сформировать представление о психологии лидерства.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельно-

сти и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения усвоения сути психологии лидерства.

**Теоретическая часть:**

Лидерство – это способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей. Управление – это процесс воздействия на коллективы людей с целью эффективной координации их действий в производстве. Руководство – это лишь часть управленческой деятельности, причем именно та её часть, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчинённых. Таким образом, управление носит всеобщий характер, оно существует всегда и везде, а лидерство – это вершина управления, когда необходимо обеспечить наиболее эффективное достижение целей.

Различие понятий «руководство» и «лидерство» связано с существованием в любой организации двух типов отношений – формальных и неформальных.

Лидерство не заменяет управление и не существует вне его, а дополняет управление в тех случаях, когда традиционные методы управления не дают высоких результатов и не позволяют эффективно достигать поставленной цели. Лидерство – это процесс воздействия на людей, порождённый системой неформальных отношений, а руководство подразумевает в первую очередь наличие чётко структурированных формальных отношений, через которое оно и реализуется.

Лидерство построено на проникновении целей в сознании людей, побуждает их к активным действиям, но зависит от состава последователей и не может механически переноситься из одной группы в другую. Управление менее зависимо от состава людей, т.к. базируется на более общих принципах и категориях и меньше пронизано духовностью между лидером и последователями. Роль руководителя как бы предзадана формальной структурой, его функции, как правило, чётко определены, право на применение санкций не оспаривается и т.д. Лидерство, напротив, формируется спонтанно, стихийно, на уровне полусознанных психологических предпочтений.

Таким образом, лидерство – это часть управления, основанная на исключительных способностях лидера влиять на группы людей в целях эффективного достижения поставленных целей. Эффективное лидерство является наиболее желательным типом отношений управления с самыми высокими возможностями участия работников в управлении и достижении конечных целей.

**Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Прикладные аспекты лидерства: политическое лидерство.
- Прикладные аспекты лидерства: гендерные исследования лидерства.
- Общая характеристика стиля руководства и лидерства.
- Классификация стилей руководства и лидерства.

*Задания.*

- Эссе на тему «Лидерство в ситуации кризиса».

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 7. Психология управления конфликтами в организации**

### *Практическое занятие 13*

**Цель:** сформировать представление об особенностях психологии управления конфликтами в организации.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения знания об особенностях психологии управления конфликтами в организации.

#### **Теоретическая часть:**

Понятие конфликта принадлежит как науке, так и обыденному сознанию. Каждый из нас интуитивно понимает, что такое конфликт.

В обыденной речи слово «конфликт» используется применительно к широкому кругу явлений – от вооружённых столкновений и противостояния различных социальных групп до служебных или супружеских разногласий. Мы называем конфликтом семейную ссору, военные действия, дискуссии в парламенте, столкновение внутренних мотивов, борьбу собственных желаний и чувства долга и многое другое.

Анализ приведенных синонимических рядов показывает, что признакам, которые обязательно встречаются в различных трактовках конфликта.

Биполярность как наличие и противостояние двух начал обязательно присутствует в любом психологическом конфликте.

Активность, направленная на преодоление противоречия.

Носитель конфликта – субъект или субъекты.

Конфликт – это «человеческое» явление.

#### **Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Сущность и основные характеристики конфликта.
- Современное представление о конфликте.
- Функции конфликтов.

- Виды конфликтов.

*Задания.*

- Эссе на тему «Конфликт – это нормально!».

**Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

## **Тема 7. Психология управления конфликтами в организации**

### *Практическое занятие 14*

**Цель:** сформировать представление об особенностях психологии управления конфликтами в организации.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:** способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5).

**Актуальность темы (семинара):** предполагается развитие представлений о психологии управления персоналом с точки зрения знания об особенностях психологии управления конфликтами в организации.

**Теоретическая часть:**

Понятие конфликта принадлежит как науке, так и обыденному сознанию. Каждый из нас интуитивно понимает, что такое конфликт.

В обыденной речи слово «конфликт» используется применительно к широкому кругу явлений – от вооружённых столкновений и противостояния различных социальных групп до служебных или супружеских разногласий. Мы называем конфликтом семейную ссору, воен-

ные действия, дискуссии в парламенте, столкновение внутренних мотивов, борьбу собственных желаний и чувства долга и многое другое.

Анализ приведенных синонимических рядов показывает, что признакам, которые обязательно встречаются в различных трактовках конфликта.

Биполярность как наличие и противостояние двух начал обязательно присутствует в любом психологическом конфликте.

Активность, направленная на преодоление противоречия.

Носитель конфликта – субъект или субъекты.

Конфликт – это «человеческое» явление.

### **Вопросы и задания.**

*Контрольные вопросы.*

- Этапы, фазы конфликта.

- Стили (стратегии) поведения в конфликте.

*Задания.*

- Эссе на тему «Развитие конфликта в организации».

### **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трусъ, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

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: теория и практика»**  
для студентов направления подготовки  
37.03.02 Конфликтология  
направленность (профиль) Конфликт-менеджмент

Ставрополь, 2026

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

## ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения - система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

**Аудиторная самостоятельная работа** по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

**Внеаудиторная самостоятельная работа** выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

*Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:*

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию. В случае индивидуальной подготовки субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершенную, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать ее партнеру-сокурснику.

Отчет по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА**

### ***Выполнение лабораторных занятий***

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

Лабораторное занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Лабораторное занятие представляет собой обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя, углубление и закрепление теоретических знаний, развитие навыков самостоятельного решения лабораторных задач.

При подготовке к лабораторному занятию сначала следует прочесть учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы лабораторного занятия. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на лабораторном занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к лабораторному занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Оценка идей, концепций, обоснование своей позиции, умение связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии;
- Навыки самостоятельного решения лабораторных задач.

На занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи лабораторного занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по дисциплине и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции лабораторного занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины должен выработаться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особый интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

**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 произведения.

**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 собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия 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 практическое 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 «ПУП:тип»*

*... курса (фамилия, имя, отчество)*

*факультета, 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 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 человек, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

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

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее 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 нем 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, дается 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 объему 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, дается критический анализ литературы и показывается позиция 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 оформляются 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. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

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, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

**Оценкой «отлично»** оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических 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 приемы – 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.

### *Примерные темы докладов*

1. Психология управления как наука.
  2. Методы психологии управления
  3. Современные направления исследования психологии управления.
  4. История развития и становления кадрового менеджмента.
  5. Методологические основы управления персоналом.
  6. Общее представление об управлении.
  7. Социальное и организационное управление.
  8. Функции управления.
  9. Определение понятия «руководство».
  10. Организация как феномен.
  11. Характеристика внутренней среды организации.
  12. Основные функции управленческой деятельности.
  13. Лидерство и руководство.
  14. Психология принятия решений.
  15. Социально–психологический климат (СПК).
  16. Конфликты в организации.
  17. Общее представление о принципах управления.
  18. Процессуально-административные принципы.
  19. Психолого-педагогические принципы.
  20. Организационные принципы управления.
1. Методы формирования кадрового состава.
  2. Методы поддержания работоспособности персонала.
  3. Методы реформирования организации.
  4. Теории содержания мотивации.
  5. Теории процесса мотивации.
  6. Разработка программ стимулирования труда.
  7. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации и ее интенсивного роста.
  8. Задачи службы управления персоналом на стадии стабилизации и на стадии спада (кризиса).
  9. Система управления персоналом предприятия.
  10. Особенности применения социально-психологических методов управления персонала.

11. Особенности американской системы управления персоналом.
12. Особенности европейской системы управления персоналом.
13. Особенности японской системы управления персоналом.
14. Особенности российской системы управления персоналом.
15. Конфликты в деловом взаимодействии.
16. Основные типологии лидерства отечественной психологии (Б.Д.Парыгин, Л.И. Уманский, Р.Л. Кричевский).
17. Климат как система межличностных отношений.
18. Факторы формирования СПК. Показатели проявления СПК.
19. Основные формы притяжения групповых решений.
20. Методы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.

### **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной дисциплине и определения готовности к изучению следующей. Контрольные вопросы направлены на то, чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ**

Творческие задания выполняются в свободной форме.

*Выполнение индивидуальных заданий* оценивается по следующим параметрам:

- Умение формулировать задание.
- Адекватность заданий обозначенной теме.
- Наличие творческих идей.
- Эстетичность оформления.

Тематика индивидуальных заданий представлена в ФОС дисциплины.

### **Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине:**

-собеседование; доклад.

### **СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

*Основная литература:*

Бакунова И.В. и соавт. Психология управления персоналом: учебное пособие. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с., экземпляров неограниченно.

*Дополнительная литература:*

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – <http://biblioclub.ru/>. – ISBN 978-5-238-01437-1.

2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 376 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограниченно.

3. Трус, А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Мн.: Вышэйшая школа, 2015. – 350 с. – Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. – ISBN 978-985-06-2643-1.

*Методическая литература:*

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 11 с.

2. Методические рекомендации для студентов по выполнению лабораторных работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 28 с.

3. Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Психология управления персоналом: теория и практика». – Ставрополь: СКФУ, 2021. – 56 с.

*Интернет-ресурсы:*

1. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека eLibrary».