

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

*Факультет управления*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Технологии командообразования в управлении персоналом**

Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»

**Образовательная программа**  
38.04.03 – Управление персоналом

Профиль подготовки  
Стратегическое управление персоналом

**Уровень высшего образования**  
магистратура

Форма обучения  
очно-заочная

Статус дисциплины: входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений (по выбору)

Рабочая программа дисциплины «Технологии командообразования в управлении персоналом» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом от «12» августа 2020 г. № 958

Разработчик кафедры «Экономика труда и управления персоналом»

*Эльза Магомаева Э.Р., к.э.н., доцент*

Рабочая программа дисциплины одобрена:

На заседании кафедры «Экономики труда и управления персоналом» от «16» 02 2022г, протокол № 5

/ Зав. кафедрой *М.М. Магомедов* Магомедов М.М.

На заседании методической комиссии факультета управления

от «16» 03 2022г, протокол № 6

Председатель *Л.Г. Гашимова* Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «31» 03 2022г.

*М.*

### Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социология и психология управления» является дисциплиной по выбору ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием умений и навыков, необходимых для организации делового общения с руководством, клиентами и коллегами. Рассматриваются вопросы использования различных видов социально-психологического воздействия в процессе повседневного общения и взаимодействия с людьми.

Предметом дисциплины являются круг вопросов, связанных с формированием у студентов навыков самостоятельной работы в области управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных теоретических концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций у выпускника: профессиональных – УК-3; ПК-4.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, глоссария и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

#### Очно-заочная форма обучения

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
3	72	10		12			50	зачет

### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Социология и психология управления персоналом» являются:

- дать системные знания магистрам о социальных конфликтах и развить навыки по управлению и разрешению конфликтных ситуаций., овладение студентами общими представлениями, умениями и навыками в области социологии и психологии управления персоналом, необходимыми в процессе становления конкурентоспособного специалиста, а также в системе социальных отношений, прививание нравственных ценностей, этических ценностей в производственной деятельности, управленческого этикета, а также принятие объективных этических решений;

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Социология и психология управления персоналом» является учебной дисциплиной по выбору образовательной программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Социология и психология управления персоналом» базируется на знаниях основ следующих дисциплин: «Теория организации», «Основы менеджмента», «Теория организации», «Экономика и социология труда», «Управление персоналом», «Инновационный менеджмент», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы управленческого консультирования», «Управление конфликтами в организации» и др.

Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению кадрового консалтинга и аудита, управления организационной культурой и других дисциплин профессионального цикла.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения

ПК-4	Способен разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию системы оценки, обучения и развития персонала, корпоративным социальным программам, формированию команд и развитию лидерства, выстраиванию внутренних и внешних коммуникаций, организации и проведению корпоративных мероприятий с персоналом	<p>Знает: формирование системы оценки, обучения и развития персонала, организацию и проведение корпоративных мероприятий с персоналом</p> <p>Умеет: разрабатывать предложения по обеспечению персоналом формированию системы оценки, обучения и развития персонала, корпоративным социальным программам;</p> <p>Владеет: внутренними и внешними коммуникациями, организацией и проведением корпоративных мероприятий с персоналом</p>	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>Знает: командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>Умеет: организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию</p> <p>Владеет: Способностями организовывать и руководить работой команды</p>	

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	всего	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические	Лабораторные	Контроль		
<b>Модуль 1: Теоретические основы социального управления</b>									
1	Тема 1. Предмет, содержание и задачи	12		2	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита

	курса							реферата, проверка конспекта
2	Тема 2. Методы социологии и психологии управления. Социальные технологии и социальные нормы – исходные основы социального управления обществом.	12		2	2			8 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 1:	24		4	4			16
<b>Модуль 2: Основы государственного управления</b>								
3	Тема 3. Потребности, интересы, мотивы и стимулы – основы организации социального управления	12		2	2			8 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
4	Тема 4. Государственное управление – специфический тип социального управления. Власть как главное орудие государственного управления	12		2	2			8 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2:	24		4	4			16
<b>Модуль 3: Психология управления</b>								
5	Тема 5. Социальная регуляция поведения работника в организации. Психологические типы людей и их характеристика. Управление деятельностью коллектива	24		2	4			18 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 3:	24		2	4			18
	Итого:	72		10	12			50

#### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

##### 4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

##### Модуль I. Введение в курс «Социология и психология управления»

##### Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса.

Предмет, цель и задачи курса. Задачи курса: раскрытие социально-психологических проблем управления людьми в обществе; изучение студентами социально-психологических подходов к государственному и корпоративному управлению. Связь

курса социологии и психологии управления со смежными научными дисциплинами (социология труда, психология труда, физиология труда, инженерная психология, менеджмент и др.).

***Тема 2. Методы социологии и психологии управления. Социальные технологии и социальные нормы – исходные основы социального управления обществом.***

Диагностические методы, их цель. Роль методов наблюдения, опроса, тестирования, эксперимента в диагностике состояния объекта управления. Методы сбора социально-психологической информации о работнике. Регулирующие методы, их разновидности. Сущность и назначение непосредственных методов. Опосредствованные методы, их сущность и назначение. Виды и характеристика опосредствованных методов: социально-психологический тренинг, групповая дискуссия, деловая игра. Классификация регулирующих методов по цели воздействия (стимулирующие, тонизирующие, когнитивные, коммуникативные).

Понятие и объект социальной технологии. Прикладные и специальные технологии, их содержание и значение для современной России, осуществляющей сложный переход от плановой к рыночной модели организации хозяйства. Понятие социальных норм. Социальные нормы – основа упорядочивания процессов общественной жизни и человеческой деятельности. Взаимосвязь общественного сознания и социальных норм. Общие функции социальных норм. Классификация социальных норм. Механизмы социального нормативного контроля и самоконтроля в условиях рыночных отношений.

***Модуль 2: Основы государственного управления***

***Тема 3. Потребности, интересы, мотивы и стимулы – основы организации социального управления обществом.***

Сущность и взаимосвязь понятий «потребность», «интерес», «мотив», «стимул». Виды потребностей. Иерархическая структура потребностей по А. Маслоу. Структура потребностей по теории Д. Мак-Клелланда. Основные теории мотивации, их характеристика. Сущность теории мотивации Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, синтетическая теория мотивации), их характеристика. Система ценностей. Общие, базовые ценности, формируемые на основе ценностного сознания людей в период первичной социализации индивида.

***Тема 4. Государственное управление – специфический тип социального управления. Власть как главное орудие государственного управления.***

Понятие государственного управления как системы. Субъекты и объекты государственного управления. Органы государственной власти, их деятельность. Классификация субъектов государственного управления по различным признакам. Субъекты должностных функций, их полномочия. Роль государства в управлении обществом. Функции государственного управления. Основные концепции о роли государства в управлении обществом, их характеристика и критическая оценка. Цели, задачи и функции государства.

Понятие «политическое руководство». Содержание деятельности политического руководства. Структура принятия решений. Характеристика и классификация государственных решений. Обязательные требования к принятию решений. Организация контроля за исполнением решений.

***Модуль 3: Психология управления***

***Тема 5. Социальная регуляция поведения работника в организации.***

### ***Психологические типы людей и их характеристика. Управление деятельностью коллектива.***

Поведение человека в организации и типы сотрудников. Типы ценностных предпосылок административных решений. Необходимость учета индивидуальных ценностей служащего при принятии организацией своих решений. Классификация индивидуальных ценностей (стимулов). Поощрение и наказание – важные инструменты воздействия на служащих. Типы сотрудников организации, их характерные черты.

Понятие темперамента, его неразрывная связь с инстинктами человека. Базовые и специфические инстинкты, их сущность. Типология людей по темпераменту. Понятие «характер». «Перекося» характера, его причины. Сущность и различия понятий «психопатия», «акцентуация». Основные типы людей по акцентуации характера. Интуитивные и сенсорные категории людей, их характерные черты. Основные каналы связи человека с внешним миром. Логическая, эмоциональная, интуитивная, осязающая функции человека, их проявление в поведении человека.

Формирование групп и анализ ее социально-психологической структуры. Социальная группа, ее сущность и основные признаки. Социальная и социально-психологическая структура группы. Причины конфликтности в малых группах. Социальные роли внутри трудового коллектива, порядок их распределения. Основные характеристики коллектива. Сущность и обязательные признаки коллектива. Концепции развития коллектива. Формальные и неформальные коллективы, их сущность. Стадии развития коллектива. Управление коллективом. Требования к руководителю коллектива.

### ***4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине***

#### **Модуль I. Введение в курс «социология и психология управления»**

#### **Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Социология и психология управления персоналом»**

**Цель семинарского (практического) занятия** - Предмет, цель и задачи курса. Задачи курса: раскрытие социально-психологических проблем управления людьми в обществе; изучение студентами социально-психологических подходов к государственному и корпоративному управлению. Связь курса социологии и психологии управления со смежными научными дисциплинами (социология труда, психология труда, физиология труда, инженерная психология, менеджмент и др.).

#### **Вопросы:**

1. Что является предметом курса «Социология и психология управления персоналом»?
2. Из каких основных разделов состоит курс?
3. Какова цель изучения курса?
4. Перечислите вкратце задачи курса?
5. Раскройте суть идеологических, административных и экономических методов решения проблем развития общества, связанных с действием человеческого фактора?
6. С какими смежными научными дисциплинами в большей степени связан курс «Социология и психология управления»?
7. Решение каких основных задач ставят перед собой психология труда, инженерная психология, социальная психология, менеджмент?

#### **Тема 2. Методы социологии психологии управления. Социальные технологии и социальные нормы – исходные основы социального управления обществом.**

**Цель семинарского (практического) занятия** - Диагностические методы, их цель.



Роль методов наблюдения, опроса, тестирования, эксперимента в диагностике состояния объекта управления. Методы сбора социально-психологической информации о работнике. Регулирующие методы, их разновидности. Сущность и назначение непосредственных методов. Опосредствованные методы, их сущность и назначение. Виды и характеристика опосредствованных методов: социально-психологический тренинг, групповая дискуссия, деловая игра. Классификация регулирующих методов по цели воздействия (стимулирующие, тонизирующие, когнитивные, коммуникативные).

Понятие и объект социальной технологии. Прикладные и специальные технологии, их содержание и значение для современной России, осуществляющей сложный переход от плановой к рыночной модели организации хозяйства. Понятие социальных норм. Социальные нормы – основа упорядочивания процессов общественной жизни и человеческой деятельности. Взаимосвязь общественного сознания и социальных норм. Общие функции социальных норм. Классификация социальных норм. Механизмы социального нормативного контроля и самоконтроля в условиях рыночных отношений.

#### **Вопросы:**

1. Какие методы применяются в социологии и психологии управления? Назовите их.
2. Раскройте суть диагностических и регулирующих методов.
3. Какие методы используются для диагностики объекта управления? Назовите их.
4. В чем состоит специфика метода опроса? На чем он основан?
5. Назовите основные виды опроса и охарактеризуйте их.
6. Что из себя представляет метод тестирования? Дайте определение теста.
7. Какие требования предъявляются к тесту?
8. Что вы понимаете под социальной технологией? Кто является объектом социальной технологии?
9. Для каких уровней общества разрабатываются социальные технологии?
10. Раскройте содержание понятий «прикладные социальные технологии», «специальные социальные технологии».
11. Объясните практическое значение социальных технологий для современной России.
12. Что выражает понятие «социальные нормы»?
13. С какой целью разрабатываются социальные нормы?
14. Какова взаимосвязь общественного сознания и социальных норм? Охарактеризуйте ее.

## **Модуль 2: Основы государственного управления**

### **Тема 3. Потребности, интересы, мотивы и стимулы – основа организации социального управления обществом.**

**Цель семинарского (практического) занятия** - Сущность и взаимосвязь понятий «потребность», «интерес», «мотив», «стимул». Виды потребностей. Иерархическая структура потребностей по А. Маслоу. Структура потребностей по теории Д. Мак-Клелланда. Основные теории мотивации, их характеристика. Сущность теории мотивации Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, синтетическая теория мотивации), их характеристика.

Система ценностей. Общие, базовые ценности, формируемые на основе ценностного сознания людей в период первичной социализации индивида.

#### **Вопросы:**

1. Как в литературе трактуется понятие «потребность»? Назовите различные точки зрения по поводу понятия «потребность».
2. Какие виды потребностей вы знаете? Перечислите и охарактеризуйте их.
3. Объясните суть иерархической структуры потребностей по А. Маслоу.
4. Охарактеризуйте структуру потребностей по теории Д. Мак-Клелланда.

5. По каким признакам и как классифицируются потребности?
6. Что такое интерес? Раскройте взаимосвязь интереса и потребности.
7. Расскажите о вкладе Гельвеция, Канта и Гегеля в развитие теории интересов.

#### **Тема 4. Государственное управление как специфический тип социального управления. Власть как главное орудие государственного управления**

**Цель семинарского (практического) занятия** - Понятие государственного управления как системы. Субъекты и объекты государственного управления. Органы государственной власти, их деятельность. Классификация субъектов государственного управления по различным признакам. Субъекты должностных функций, их полномочия. Роль государства в управлении обществом. Функции государственного управления. Основные концепции о роли государства в управлении обществом, их характеристика и критическая оценка. Цели, задачи и функции государства.

Понятие «политическое руководство». Содержание деятельности политического руководства. Структура принятия решений. Характеристика и классификация государственных решений. Обязательные требования к принятию решений. Организация контроля за исполнением решений.

#### **Вопросы:**

1. Дайте определение государственного управления как системы? Раскройте сущность понятий «субъект управления», «объект управления».
2. Назовите основные виды государственного управления.
3. Охарактеризуйте деятельность органов государственной власти.
4. Что Вы понимаете под субъектом государственного управления?
5. По каким признакам можно классифицировать субъекты государственного управления?
6. Какие лица включаются в субъект должностных функций? Назовите их полномочия.
7. Как сформирована российская система государственного управления? В чем заключается ее специфика?
8. Какие функции выполняет власть в системе государственного управления?
9. Что Вы понимаете под политической властью?
10. Как Вы понимаете суть и содержание политического руководства?
11. Какие задачи решает политическое руководство?
12. Что из себя представляет административное управление? Назовите его субъект и объект. Чем отличается административное управление от политического руководства?
13. Назовите основные условия эффективного функционирования административной власти.

#### **Модуль 3: Психология управления**

**Тема 5. Социальная регуляция поведения работника в организации. Психологические типы людей и их характеристики. Управление деятельностью коллектива.**

**Цель семинарского (практического) занятия** - Поведение человека в организации и типы сотрудников. Типы ценностных предпосылок административных решений. Необходимость учета индивидуальных ценностей служащего при принятии организацией своих решений. Классификация индивидуальных ценностей (стимулов). Поощрение и наказание – важные инструменты воздействия на служащих. Типы сотрудников организации, их характерные черты.

Понятие темперамента, его неразрывная связь с инстинктами человека. Базовые и специфические инстинкты, их сущность. Типология людей по темпераменту. Понятие «характер». «Перекося» характера, его причины. Сущность и различия понятий «психопатия», «акцентуация». Основные типы людей по акцентуации характера. Интуитивные и сенсорные категории людей, их характерные черты. Основные каналы связи человека с внешним миром. Логическая, эмоциональная, интуитивная, ощущающая функции человека, их проявление в поведении человека.

Формирование групп и анализ ее социально-психологической структуры. Социальная группа, ее сущность и основные признаки. Социальная и социально-психологическая структура группы. Причины конфликтности в малых группах. Социальные роли внутри трудового коллектива, порядок их распределения. Основные характеристики коллектива. Сущность и обязательные признаки коллектива. Концепции развития коллектива. Формальные и неформальные коллективы, их сущность. Стадии развития коллектива. Управление коллективом. Требования к руководителю коллектива.

#### **Вопросы:**

1. Какие задачи решаются посредством использования методов и форм социальной регуляции поведения работника?
2. В чем заключается свобода трудовой деятельности индивида?
3. Что Вы понимаете под термином «статус работника»? Охарактеризуйте виды статуса.
4. Перечислите основные проекции социального статуса.
5. Через какие функции статуса регулируется социальное поведение работника? Назовите и охарактеризуйте их.
6. Каково предназначение социальных институтов регуляции поведения индивидов? По каким признакам и как они классифицируются?
7. Перечислите основные функции организационно-управленческих институтов.
8. Назовите индивидуальные особенности личности.
9. Что Вы понимаете под инстинктами человека? Назовите психологические типы людей по доминированию инстинкта.
10. Что такое темперамент? Назовите психологические типы людей по темпераменту.
11. Раскройте сущность понятия «характер». Влияет ли «перекося» характера на взаимодействие с людьми? Определите сущность и различия понятий «акцентуация», «психопатия».
12. Как классифицируются психологические типы людей по акцентуации характера?
13. Охарактеризуйте психосоциотипов. Каковы их предпочтения?
14. Назовите четыре основных предпочтения, которые формируют основу особой индивидуальности человека.
15. Дайте определение социальной группы. Назовите существенные признаки, присущие социальной группе.
16. Приведите классификацию малых групп.

17. На каких принципах формируется социальная структура группы? Раскройте содержание этих принципов.
18. Какие типы установки на восприятие другого человека различают психологи? Охарактеризуйте их.
19. Расскажите о психологических механизмах общения и взаимовлияния.
20. Какие особенности характерны для малых групп?
21. Назовите основные психологические характеристики малых групп

## **5. Образовательные технологии**

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;

- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта;

- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;

- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

**Информационная функция** лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

**Мотивационная функция** должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачивать студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной управленческой проблемы.

**Воспитательная функция** ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, проблемы управления персоналом.

**Обучающая функция** реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Социология и психология управления персоналом» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Социология и психология управления персоналом» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение задач.

### ***Методические рекомендации по написанию рефератов***

**Реферат** представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

***Методические рекомендации по подготовке докладов***

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

***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.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

***Критерии оценки рефератов/докладов***

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

**7.1. Типовые контрольные задания**

### ***Тематика рефератов:***

1. Предмет, содержание и задачи курса «Социология и психология управления персоналом».
2. Диагностические методы социологии и психологии управления и их характеристика.
3. Регулирующие методы социологии и психологии управления, их классификация по способу и цели воздействия.
4. Понятие и содержание социальных технологий. Значение прикладных и специальных технологий для современной России.
5. Социальные нормы, их функции и виды.
6. Сущность и взаимосвязь категорий «потребность», «интерес», «мотив», «стимул».
7. Иерархическая структура потребностей по А. Маслоу.
8. Классификация потребностей по однородным признакам.
9. Теория интересов. Вклад Гельвеция, Канта, Гегеля в развитие теории интересов.
10. Классификация интересов по различным критериям.
11. Основные теории мотивации и их характеристики.
12. Процессуальные теории мотивации и их характеристики.
13. Типология ценностей на основе конкретного предметного содержания.
14. Типология ценностей в зависимости от потребностей индивидов и роли ценностей в развитии общества.
15. Государственное управление – специфический тип социального управления: сущность, субъекты и объекты управления. Органы государственной власти в современной России.
16. Классификация субъектов государственного управления по различным признакам.
17. Сущность, цели и задачи государства. Роль государства в управлении обществом. Характеристика основных концепций.
18. Функции государства, их характеристика.
19. Понятие государственной власти. Принцип разделения властей.
20. Административная власть, ее понятие и задачи. Отличие административного управления от политического руководства.
21. Административная власть, ее понятие и задачи. Отличие административного управления от политического руководства.
22. Государственные решения, их основные характеристики и доминирующее значение по отношению к административно-управленческим решениям.
23. Выбор и обоснование целей политического руководства. Факторы, учитываемые при принятии политических решений.
24. Основные этапы процесса принятия политических решений.
25. Общественно-политическая диагностика принимаемых политических решений. Обязательные требования к принятию решений.
26. Контроль за исполнением принятых решений. Виды контролирующей деятельности.
27. Авторитарный и демократический типы государственного управления, их характеристики.
28. Объективные законы государственного управления, их действие и характер проявления.
29. Принципы управленческой деятельности, их место в системе государственного управления.
30. Методы государственного управления.
31. Понятие стиля управления. Коллективные и индивидуальные стили управления. Виды индивидуальных стилей управления.
32. Характеристика классического периода развития социологии управления.
33. Развитие прикладной социологии управления за рубежом.



34. Теории человеческих отношений и человеческих ресурсов.
35. Сравнительный анализ концепций управления.
36. Социальная регуляция поведения работника.
37. Поведение человека в организации.
38. Типы сотрудников в организации, их характеристики.
39. Основные манипулятивные системы, их характеристики.
40. Типология темперамента и акцептуаций характера.
41. Характеристика психосоциотипов.
42. Социальная и социально-психологическая структура группы.
43. Психологические особенности формирования малых групп.
44. Сущность и основные характеристики коллектива.
45. Формальные неформальные коллективы, особенности их формирования.
46. Характеристика лидерства в современном менеджменте.
47. Природа лидерства. Основные теории лидерства.
48. Теории мотивации лидерства.
49. Типология лидерства.
50. Качество и функции руководителя.
51. Виды мышления руководителя.
52. Типы управленческих решений.
53. Стадии и этапы процесса принятия решений.
54. Стили управления, их классификация.

### ***Образец тестового задания***

#### **1. Что такое управление?**

1. Процесс адаптации системы к окружающей среде;
2. осуществление властных полномочий;
3. процесс регулирования в целях поддержания равновесия в системе;
4. деятельность, направленная на достижение определенной цели.

#### **2. В чем суть «идеального типа управления»?**

1. В создании иерархической структуры организации;
2. соответствие квалификации сотрудника занимаемой им должности;
3. в четком соблюдении принципа разделения труда;
4. в идеальном качестве руководителя.

#### **3. Кто является автором доктрины «человеческих отношений»?**

1. М. Вебер;
2. Э. Мэйо;
3. Т. Парсонс;
4. Н. Луман.

#### **4. Каковы основные задачи социологии управления?**

1. Изучать реальные факты в общественной жизни;
2. намечать пути изменения социальных структур;
3. разрабатывать принципы управленческой деятельности;
4. объяснять причины принятия управленческих решений;

#### **5. Что из перечисленного входит в функции социологии управления?**

1. Управление производственными коллективами;
2. прогнозирование будущих состояний общественных структур;
3. изучение последствий управленческих решений;
4. проведение социологических опросов с целью определений путей развития социальных систем.

#### **6. В чем особенности социального управления?**

1. В самоуправляемости социальных систем;
  2. в противоречивости социальных процессов;
  3. в сознательно планируемых действиях людей по управлению социальными системами;
  4. в нормативной базе управления.
- 7. Что входит как главный фактор в понятие «социальные роли управляющего»?**
1. Сборщик информации;
  2. правильная оценка и анализ принимаемых решений;
  3. поддержание дисциплины в учреждении;
  4. регулярно предоставляемые отчеты руководству.
- 8. Без чего не может состояться эффективное управление?**
1. Без иерархии;
  2. без обратной связи;
  3. без технических средств;
  4. без дружеских отношений в коллективе.
- 9. Какими качествами характеризуются структуры управления?**
1. Стабильностью;
  2. изменчивостью;
  3. духовностью;
  4. монофункциональностью.
- 10. Какая структура управления наиболее характерна для производственных комплексов?**
1. Вертикальная;
  2. линейная;
  3. пирамидальная;
  4. матричная.
- 11. Что является объектом социального управления?**
1. Техническое устройство;
  2. технологический процесс;
  3. человек;
  4. климатические условия.
- 12. Что главное в системном подходе к управлению?**
1. Рассмотрение в комплексе всех факторов воздействия;
  2. выделение информации как главного фактора изменений;
  3. неразрывность субъекта и объекта управления;
  4. соблюдение принципа саморегулирования.
- 13. Что входит в понятие неформальные отношения?**
1. Нравственные отношения;
  2. отношения, в которых действует личностный выбор;
  3. отношения независимости;
  4. отношения вне иерархических структур.
- 14. Что означает понятие «господства» согласно М. Веберу?**
1. Отношения, основанные на силе;
  2. отношения между управляющим и управляемым;
  3. отношения, основанные на принуждении (экономическом, военном, физическом и т.п.);
  4. унаследованная власть.
- 15. Какие потребности входят в иерархию потребностей согласно доктрине А. Маслоу?**
1. Образование;
  2. потребности властного управления;
  3. безопасность и защищенность;
  4. потребности в получении прибылей.

**16. Что такое коммуникация?**

1. Информационная связь;
2. процесс обмена ценностями;
3. процесс обмена сообщениями, информацией;
4. процесс общения между людьми.

**17. Что такое аутопотетическая модель коммуникации?**

1. Содержащая в себе аудиторию как получателя информации;
2. состоящая из ряда других коммуникаций, воспроизводящих ее;
3. содержащая в себе аудиовизуальные средства коммуникации;
4. преодолевающая различные барьеры восприятия.

**18. Сколько времени тратит руководитель на налаживание коммуникаций?**

1. 10%;
2. 25%;
3. 80%;
4. свыше 50%.

**19. Что называют информацией?**

1. Любые сообщения между системами с помощью знаков;
2. любое взаимодействие между материальными телами;
3. любое сообщение, содержащее в себе духовное начало;
4. взаимодействие разной природы, приводящее к разнообразию в мире.

**20. Что такое организация?**

1. Группа людей, стремящихся к определенной цели;
2. сообщество людей, инструментов, технологий, расположенных на ограниченном пространстве;
3. группа людей, объединившихся для занятий экономической деятельностью;
4. юридически оформленная для определенных занятий группа людей.

**21. Что характерно для идеального типа управления организацией согласно М. Веберу?**

1. Демократия;
2. иерархия;
3. личностная ориентация на службе;
4. отказ от собственных интересов в пользу государственных.

**22. Какие требования должна соблюдать организация по отношению к индивиду?**

1. Отслеживание поведения индивида на работе и не ее;
2. обеспечение высокого уровня заработной платы;
3. обеспечение стабильного социального положения индивида;
4. заботу о профессиональном росте работника;

**23. Что такое стратегическое управление?**

1. Меры, направленные на эффективное развитие;
2. системное управление организацией;
3. управление, обеспечивающее достижение отдаленной цели;
4. управление, реализующее достижение оптимальным способом наиболее приемлемой цели среди других целей.

**24. Какие задачи решает стратегическое планирование?**

1. Получение максимальной прибыли;
2. адаптация к внешней среде;
3. занятие монопольного места на рынке;
4. создание хорошего имиджа организации;

**25. Как изменилась численность работников государственных учреждений в США за последние 50 лет?**

1. Незначительно увеличилась;

2. уменьшилась;
3. увеличилась в 2 раза;
4. увеличилась в 3,5 раза.

**26. Чем обусловлена необходимость регулирования рынка государством?**

1. Необходимостью контроля над ценами?
2. необходимостью обеспечения общей стабильности общества;
3. необходимостью обеспечения контроля над доходами;
4. необходимостью обеспечения доходов самого государства.

**27. Что входит в продуктивную рабочую среду?**

1. Люди;
2. конкурирующие организации;
3. информационный беспредел;
4. нестабильный рынок сбыта.

**28. Каковой должна быть основная характеристика хорошей рабочей команды?**

1. Сработанность;
2. иерархичность;
3. однополый состав работающих;
4. молодой возраст работающих.

**29. Какому типу личности обычно оказывает психологические предпочтения психологический тип личности?**

1. Экстраверт;
2. интуитивный;
3. чувствующий;
4. воспринимающий.

**30. Какие информационные каналы лучше для создания продуктивной рабочей среды?**

1. Закрытые;
2. открытые;
3. избирательно действующие (полузакрытые);
4. сугубо формальные;

Задание 7

**31. Что главное в управлении персоналом на предприятиях Японии?**

1. Иерархичность;
2. поощрение развития творческих способностей работающих;
3. создание совершенных технологий;
4. денежные вознаграждения и штрафы;

**32. Что, прежде всего, входит в задачи управления персоналом?**

1. Обеспечение работников информацией;
2. управление трудовой мотивацией;
3. поощрения и наказания;
4. обеспечение хорошего отдыха работающим.

**33. Какие факторы говорят о допустимости риска?**

1. Новые машины и технологии;
2. старые проверенные технологии;
3. невозможность контроля над событиями;
4. большие потери при неблагоприятном исходе событий.

**34. Что включает оперативные план управления рисками?**

1. Оказание материальной помощи пострадавшим от случайных событий;
2. обеспечение рентабельности инвестиций;
3. ожидание экстренной помощи при непредвиденных обстоятельствах;
4. всплеск корпоративного патриотизма в экстремальных условиях.

**35. Что важнее для разрешения конфликта?**

1. Выявление и анализ причин конфликта;
2. мероприятия, направленные на погашение эмоций конфликтующих сторон;
3. изменение социальных ролей конфликтующих;
4. поддержание толерантных отношений.

**36. Что входит в управленческую решетку при благоприятном разрешении конфликтов?**

1. Минимальное внимание к нуждам работников;
2. заинтересованность сотрудников, преследующих общую цель;
3. хорошо выстроенная иерархия отношений;
4. наличие неформального лидера в коллективе.

**37. Что должен делать руководитель при возникшем споре с подчиненными?**

1. Продемонстрировать свою власть;
2. признать в споре «значимого другого»;
3. признать в споре «большого человека»;
4. настоять на своем любыми способами.

**38. Что такое экстремальная ситуация?**

1. Необычная ситуация;
2. ситуация, обостряющая противоречия системы с окружающей средой;
3. ситуация, угрожающая распадом системы;
4. конфликтная ситуация.

**39. Что характерно для экстремальной ситуации?**

1. Неожиданность;
2. паника;
3. человеческие жертвы;
4. опасные последствия.

**40. Что такое лидерство?**

1. Обязательное свойство любого руководителя;
2. важный аспект управления;
3. харизматичность человека;

***Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля***

1. Предмет, содержание и задачи курса «Социология и психология управления персоналом».
2. Диагностические методы социологии и психологии управления и их характеристика.
3. Регулирующие методы социологии и психологии управления, их классификация по способу и цели воздействия.
4. Понятие и содержание социальных технологий. Значение прикладных и специальных технологий для современной России.
5. Социальные нормы, их функции и виды.
6. Сущность и взаимосвязь категорий «потребность», «интерес», «мотив», «стимул».
7. Иерархическая структура потребностей по А. Маслоу.
8. Классификация потребностей по однородным признакам.
9. Теория интересов. Вклад Гельвеция, Канта, Гегеля в развитие теории интересов.
10. Классификация интересов по различным критериям.
11. Основные теории мотивации и их характеристики.
12. Процессуальные теории мотивации и их характеристики.
13. Типология ценностей на основе конкретного предметного содержания.
14. Типология ценностей в зависимости от потребностей индивидов и роли ценностей в развитии общества.
15. Государственное управление – специфический тип социального управления:

- сущность, субъекты и объекты управления. Органы государственной власти в современной России.
16. Классификация субъектов государственного управления по различным признакам.
  17. Сущность, цели и задачи государства. Роль государства в управлении обществом. Характеристика основных концепций.
  18. Функции государства, их характеристика.
  19. Понятие государственной власти. Принцип разделения властей.
  20. Административная власть, ее понятие и задачи. Отличие административного управления от политического руководства.
  21. Административная власть, ее понятие и задачи. Отличие административного управления от политического руководства.
  22. Государственные решения, их основные характеристики и доминирующее значение по отношению к административно-управленческим.
  23. Выбор и обоснование целей политического руководства. Факторы, учитываемые при принятии политических решений.
  24. Основные этапы процесса принятия политических решений.
  25. Общественно-политическая диагностика принимаемых политических решений. Обязательные требования к принятию решений.
  26. Контроль за исполнением принятых решений. Виды контролирующей деятельности.
  27. Авторитарный и демократический типы государственного управления, их характеристики.
  28. Объективные законы государственного управления, их действие и характер проявления.
  29. Принципы управленческой деятельности, их место в системе государственного управления.
  30. Методы государственного управления.
  31. Понятие стиля управления. Коллективные и индивидуальные стили управления. Виды индивидуальных стилей управления.
  32. Характеристика классического периода развития социологии управления.
  33. Развитие прикладной социологии управления за рубежом.
  34. Теории человеческих отношений и человеческих ресурсов.
  35. Сравнительный анализ концепций управления.
  36. Социальная регуляция поведения работника.
  37. Поведение человека в организации.
  38. Типы сотрудников в организации, их характеристики.
  39. Основные манипулятивные системы, их характеристики.
  40. Типология темперамента и акцептуаций характера.
  41. Характеристика психосоциотипов.
  42. Социальная и социально-психологическая структура группы.
  43. Психологические особенности формирования малых групп.
  44. Сущность и основные характеристики коллектива.
  45. Формальные неформальные коллективы, особенности их формирования.
  46. Характеристика лидерства в современном менеджменте.
  47. Природа лидерства. Основные теории лидерства.
  48. Теории мотивации лидерства.
  49. Типология лидерства.
  50. Качество и функции руководителя.
  51. Виды мышления руководителя.
  52. Типы управленческих решений.
  53. Стадии и этапы процесса принятия решений.
  54. Стили управления, их классификация.

## **7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

Критерии оценки тестов:

По дисциплине тесты могут использоваться для текущего контроля по каждой теме. Критерии оценки по 100-балльной шкале: каждый вариант содержит по 20 тестов. За каждый правильно выполненный тест выставляется 5 баллов.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 50 % и промежуточного контроля - 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов
- участие на практических занятиях - 70 баллов
- выполнение контрольных работ - 20 баллов
- написание и защита реферата/доклада - 5 баллов

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 70 баллов
- решение ситуационных заданий - 30 баллов

## **8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.**

### **а) адрес сайта курса**

1. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL:<http://moodle.dgu.ru/>

### **б) основная литература**

1. Кшикель Е.В. Социология и психология управления. Учебное пособие. –М.: Высшая школа, 2019.
2. Бабосов Е.М. Социология управления: Учебное пособие для студентов вузов. – Мн.: Тетра Системс, 2019
3. С.Ф. Аршинова [и др.]. Энциклопедия Гуру менеджмента [Электронный ресурс] — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. — 1020 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/641.html>
4. Артамонова Г.В. Менеджмент и маркетинг в здравоохранении. Психология управления. Часть 2 [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.В. Артамонова, Н.Д.

Богомолова. — Электрон.текстовые данные. — Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2019.

5. Акименко Г.В. Психология управления [Электронный ресурс] : методические рекомендации и контрольные задания для студентов по специальности 040600 «Сестринское дело» / Г.В. Акименко, Т.М. Михайлова, М.В. Тихонова. — Электрон.текстовые данные. — Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2014. — 20 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6203.html>

6. Жуков Ю.М. Технологии командообразования [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Аспект Пресс, 2019. — 320 с. — 978-5-7567-0510-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8870.html>

7. Зборовский Г.Е. и др. Социология управления. М.: Гардарики, 2007.

#### *в) дополнительная литература*

1. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. – М.: ЭКЗАМЕН, 2012.

2. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие. – М., 2006 – 584с.

3. Удальцова М.В. Социология и психология управления: Учебное пособие – Ростов- на- ДОНУ, 2017.

4. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальный менеджмент. М.: Высшая школа, 2002.

5. Магомаев М.М. Качество жизни населения: Учебное пособие. – Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2009г., 2008г. – 420с.

6. Социология и психология массовой коммуникации [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2016. — 241 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72754.html>

7. Шуванов В.И. Социальная психология управления [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Маркетинг», «Коммерция» / В.И. Шуванов. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 467 с. — 978-5-238-01629-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71245.html>

8. Фененко Ю.В. Социология управления [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. — 2-е изд. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 214 с. — 978-5-238-02151-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71056.html>

9. Королев Л.М. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.М. Королев. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2017. — 184 с. — 978-5-394-02749-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70835.html>

10. Колобова И.Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.Н. Колобова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Российская таможенная академия, 2014. — 304 с. — 978-5-9590-0798-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69765.html>

11. Новиков В.В. Технологии пропаганды [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / В.В. Новиков, К.Д. Герасимов. — Электрон.текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 148 с. — 978-5-7996-1041-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68492.html>

12. Мальцева Ю.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.А. Мальцева, О.Ю. Яценко. — Электрон.текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 92 с. — 978-5-7996-1777-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.html>

13. Попова О.С. Эффективный менеджер. Отбор и оценка управленческих кадров



- [Электронный ресурс] : пособие / О.С. Попова. — Электрон.текстовые данные. — Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2012. — 56 с. — 978-985-503-202-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67803.html>
14. Головина Т.В. Психология управления в спорте [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Т.В. Головина, В.Н. Смоленцева. — Электрон.текстовые данные. — Омск: Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2011. — 188 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65062.html>
  15. Хасанова Г.Б. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова. — Электрон.текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2012. — 260 с. — 978-5-7882-1334-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62253.html>
  16. Основы психологии управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2011. — 182 с. — 978-5-7882-1144-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61994.html>
  17. Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 275 с. — 978-5-394-02644-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60615.html>
  18. Психология управления в организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / О.С. Карымова [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — 978-5-7410-1341-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>
  19. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 с. — 978-5-238-01437-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554.html>
  20. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.Н. Захарова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Логос, 2014. — 376 с. — 978-5-98704-499-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51639.html>

#### **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электроннаябиблиотека/<http://www.elibrary.ru/>
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база данных]/ДГУ. – Махачкала – URL: <http://www.moodle.dgu.ru>
3. Электронный каталог библиотеки ДГУ [Электронный ресурс]: <http://www.elib.dgu.ru>
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/>
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
6. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>
7. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
8. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>

9. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
10. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
11. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
12. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
13. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // <http://wciom.ru>
14. Сайт Института современного развития (ИНСОП) // [www.riocenter.ru](http://www.riocenter.ru)
15. Сайт Института общественного проектирования (ИНОП) // [www.inop.ru](http://www.inop.ru)
16. Сайт журнала «Эксперт» // [www.expert.ru](http://www.expert.ru)
17. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru/>

#### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Социология и психология управления персоналом» предполагает углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Семинарское занятие проводится в соответствии с планом. Овладение дисциплины поможет студентам овладеть практическими умениями и навыками, а так же развить творческое мышление, научное мировоззрение, профессиональное представление и способности.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для использования технологии обратной связи, формулирования вопросов и ответов на них, считыванию «невербальных сигналов»; проведению интервьюирования, мониторинга и экспресс-опросов.

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

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием и оценкой потребительских свойств, ассортимента товаров, приобретению навыков сравнительной характеристики их потребительной ценности. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах.

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+». Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог преподавателя.

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.