

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ
УПРАВЛЕНИЯ**
(Б1.Б.8)

СПУ

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника – Бакалавр
формы обучения – очная, заочная

Год набора - 2017

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Климова Татьяна Васильевна

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Дорониная Инга Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	30
6.1. Основная литература.....	30
6.2. Дополнительная литература.....	30
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	
6.4. Нормативные правовые документы.....	31
6.5. Интернет-ресурсы.....	31
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	31

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина (Б1.Б.8) «Социология и психология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС -3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Очная и заочная формы обучения, в т.ч ЭО и ДОТ: УК ОС – 3.2	Способность управлять командной деятельностью
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Очная и заочная форма обучения в т.ч (ЭО и ДОТ): ОПК-7.2	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, используя технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом и навыки по управлению организационным поведением с точки зрения достижения максимальной эффективности как в стабильных условиях, так и в условиях инноваций.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	УК ОС – 3.2	на уровне знаний: – способность принимать на себя ответственность за выполнение командного задания. на уровне умений: – использовать технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом на уровне навыков: – адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. как в стабильных условиях, так и в условиях

		инноваций;
<p>Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ В/02.6.</p> <p>Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>Деятельность по оценке и аттестации персонала (С) /С/01.6.</p> <p>Организация и проведение оценки персонала</p>	ОПК-7.2	<p>на уровне знаний:</p> <p>– способны эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>на уровне умений:</p> <p>– использовать технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом</p> <p>– на уровне навыков:</p> <p>навыки по управлению организационным поведением с точки зрения достижения максимальной эффективности как в стабильных условиях, так и в условиях инноваций.</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в 5 ЗЕ

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения:** 60 часов, из них лекционного типа - 28 ч., лабораторные работы 4, занятия семинарского типа 28 часов, на самостоятельную работу обучающихся – 66 ч.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения** в том числе с применением ЭО, ДОТ:16 часов, из них лекции 6 часов, 10 часов занятия семинарского типа. На самостоятельную работу обучающихся – 155 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.Б.8.) «Социология и психология управления» изучается:

- студентами очной формы обучения на втором курсе (3 семестр);
- студентами заочной формы обучения на втором-третьем курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на втором курсе.

Дисциплина начинает формировать профессиональные компетенции.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем				
			Л	ЛР	ПЗ		

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), доклад (Док), практическое задание (ПЗ, лабораторная работа (ЛР) и др.

²

Очная форма обучения								
Раздел 1	Организация и социально-психологические аспекты ее управления	56	8		8		36	
Тема 1.1.	Социальное управление как общественное явление	28	4		4		16	Д ₁ Т ₁
Тема 1.2.	Организация и социальная группа как объекты управления.	28	4		4		20	О ₁ Д ₂
Раздел 2	Социально-психологические аспекты управления	74	20	4	20		30	
Тема 2.1.	Особенности управленческой деятельности	22	6		6		6	ПЗ ₁ О ₂
Тема 2.2	Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений	24	8	4	8		8	ЛР ₁
Тема 2.3.	Имидж как личностный ресурс руководителя	24	6		6		12	О ₃ ПЗ ₂
Промежуточная аттестация		54					54	Курсовая работа Экзамен
Всего:		180	28	4	28	54	66	ак.ч.
		5						з.е.
		135						ас.ч
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					
			Л	ЛР	ПЗ			КСР
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Организация и социально-психологические аспекты ее управления	51	2		4		45	
Тема 1.1	Социальное управление как общественное явление	31	1		2		28	О ₁ , О ₂
Тема 1.2	Организация и социальная группа как объекты управления.	30	1		2		27	
Раздел 2	Социально-психологические аспекты управления	120	4		6		110	
Тема 2.1	Особенности управленческой деятельности	44	2		2		40	ПЗ ₂ , ПЗ ₃
Тема 2.2	Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений	38	1		2		35	

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), лабораторная работа (ЛР), диспут (Д), доклад (Док), практическое задание (ПЗ) и др.

Тема 2.3	Имидж как личностный ресурс руководителя	33	1		2		30
Промежуточная аттестация		9				9	Курсовая работа Экзамен
Всего:		180	6		10	9	ак.ч.
		5					з.е.
		135					ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					
			Л ДО Т	ЛР	ПЗ, ДО Т	КСР		
<i>Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ</i>								
Раздел 1	Организация и социально-психологические аспекты ее управления	51	2		4		45	
Тема 1.1	Социальное управление как общественное явление	31	1		2		28	
Тема 1.2	Организация и социальная группа как объекты управления.	30	1		2		27	
Раздел 2	Социально-психологические аспекты управления	120	4		6		110	
Тема 2.1.	Особенности управленческой деятельности	44	2		2		40	
Тема 2.2	Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений	38	1		2		35	
Тема 2.3	Имидж как личностный ресурс руководителя	33	1		2		30	
Промежуточная аттестация		9				9	Курсовая работа Экзамен	
Всего:		180	6		10	9	ак.ч.	
		5					з.е.	
		135					ас.ч.	

Содержание дисциплины

Раздел 1. Организация и социально-психологические аспекты ее управления

Тема 1.1. Социальное управление как общественное явление

⁴ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), доклад (Док), практическое задание (ПЗ) и др.

Предмет и объект социологии и психологии управления. Понятие организации как социальной системы. Основные направления совершенствования управления средствами социально-психологической науки.

Тема 1.2. Организация и социальная группа как объекты управления.

Организация и социальная группа как объекты управления. Личность и малые группы в организации. Управленческая команда. Управление организационной культурой. Понятие и сущность организационной культуры. Типология организационной культуры.

Раздел 2. Социально-психологические аспекты управления

Тема 2.1. Особенности управленческой деятельности

Руководитель как субъект управления. Определение управленческой деятельности, понятие «общение», его принципы и формы; психологическое определение манипуляций и их причины возникновения

Тема 2.2 Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений

Подходы, классификация, этапы принятия решений. Модели поведения руководителя в процессе принятия решений.

Тема 2.3. Имидж как личностный ресурс руководителя

Имиджелогия как научное понятие Имидж – профессиональная характеристика руководителя. Эмоциональный интеллект как управленческая компетенция.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.Б.8. Социология и психология управления используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1.	Организация и социально-психологические аспекты ее управления	
Тема 1.1	Социальное управление как общественное явление	Устное выступление с докладом (Д ₁) Решение тестового задания (Т ₁)
Тема 1.2	Организация и социальная группа как объекты управления.	Устный ответ на вопросы (О ₁) Устное выступление с докладом (Д ₂)
Раздел 2.	Социально-психологические аспекты управления	
Тема 2.3	Особенности управленческой деятельности	Устный ответ на вопросы (О ₂) Письменное выполнение практического задания (ПЗ ₁)
Тема 2.4	Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений	Практические задания к лабораторной работе (ЛР)

Тема 2.5	Имидж как личностный ресурс руководителя	Устный ответ на вопросы (О ₃) Выполнение практического задания (ПЗ ₂)
----------	--	--

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Организация и социально-психологические аспекты ее управления	
Тема 1.1	Социальное управление как общественное явление	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Организация и социальная группа как объекты управления.	
Раздел 2	Социально-психологические аспекты управления аспекты управления	
Тема 2.1	Особенности управленческой деятельности	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений	
Тема 2.3.	Имидж как личностный ресурс руководителя	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Организация и социально-психологические аспекты ее управления	
Тема 1.1.	Социальное управление как общественное явление	Письменный ответ на электронный семинар
Тема 1.2	Организация и социальная группа как объекты управления.	
Раздел 2	Социально-психологические аспекты управления аспекты управления	
Тема 2.1	Особенности управленческой деятельности	Письменный ответ на электронный семинар
Тема 2.2	Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений	
Тема 2.3	Имидж как личностный ресурс руководителя	

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости⁵

Типовые оценочные средства по теме 1.1

Темы для докладов (Д₁)

Место социологии и психологии управления в системе наук.

Предмет и объект социологии и психологии управления.

Этапы становления социологии и психологии управления как науки.

Понятие организации как социальной системы.

Основные направления совершенствования системы управления средствами социально-психологической науки.

Типовые тестовые задания по теме 1.1 (Т₁)

1. Выберите несколько правильных ответов

Управленческая направленность наиболее четкое выражение получила в начале века в концепциях:

- а) *«научного управления» Ф. Тейлора
- б) *«идеальной бюрократии» М. Вебера
- в) управленческой психологии В.М. Шепеля
- г) *«науки администрирования» А. Файоля

2. Выберите один верный ответ

Психология управления - это наука, которая изучает:

- а) психические процессы, свойства и состояния
- б) психологические законы и процессы
- в) * применение психологических знаний в управлении

3. Выберите несколько правильных ответов

Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых входит:

- а) рекогносцировка
- б) *планирование
- в) *организация
- г) *руководство людьми
- д) *мотивация

4. Выберите несколько правильных ответов

Объектом управления в социологии и психологии являются:

- а) *социальная организация
- б) отношения личности
- в) *социальные группы
- г) психика человека

5. Выберите один верный ответ

Предметом изучения социологии управления являются:

- а) отношения в системе управления общества

⁵ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

- б) отношения в системе управления территории
- в) отношения в животном мире
- г) *формы, методы и средства управленческих взаимодействий

6. Выберите несколько правильных ответов

Социальные свойства социальной организации включают в себя:

- а) *организационные цели и функции
- б) *эффективность результатов
- в) экономические проблемы
- г) мотивацию персонала
- д) демографические проблемы

7. Выберите один верный ответ

Единственным приемлемым способом внедрения философии организации является:

- д) *убеждение
- е) установка
- ж) память
- з) воздействие

8. Выберите несколько правильных ответов

Предметом психологии управления являются психологические состояния совместно работающих людей:

- а) *психологическая совместимость
- б) отношения в системе управления общества
- в) психологическая сработанность
- г) *управленческие взаимодействия
- д) отношения в системе управления территории

9. Выберите несколько правильных ответов

Содержанием социологии и психологии управления является изучение:

- а) *коммуникаций
- б) процессов памяти и мышления
- в) конфликтов
- г) *управленческого общения
- д) *процесса разработки и принятия решений

Типовые оценочные средства по теме 1.2

Вопросы для устного опроса (О₁)

1. Охарактеризуйте организацию как социальную систему.
2. Каковы типичные этапы развития организации?
3. Раскройте основные различия между группой и командой.
4. Охарактеризуйте признаки управленческой команды.
5. Раскройте содержание командных ролей их достоинства и недостатки.

Темы для докладов

1. Организация и социальная группа как объекты управления.
2. Личность и малые группы в организации.
3. Управленческая команда.

4. Управление организационной культурой.
5. Понятие и сущность организационной культуры.
6. Типология организационной культуры

Типовые оценочные средства по теме 2.1

Темы для устного опроса (О₂)

1. Руководитель как субъект управления
2. Социальные роли руководителя в организации
3. Современные особенности управленческой деятельности
4. Руководство и лидерство
5. Концепции личных качеств лидера, руководителя.
6. Проблемы личности руководителя

Практическое задания (ПЗ₁)

Социально-управленческая ситуация.

Ход ролевой игры для изучения проблемы участия работников в управлении предприятием.

<i>Краткий обзор хода</i>	<i>Карточка руководителя игры</i>
Информационная фаза	<ul style="list-style-type: none"> • конфронтация с проблемой, • описание исходной ситуации, • чтение информационной карточки.
Подготовительная фаза ролевой игры	<ul style="list-style-type: none"> • определение ролей • размещение участников • чтение и обсуждение в группе ролевых карточек (описание ролей), сбор аргументов для игровых ролей, обсуждение стратегии и решение задач, зафиксированных на карточке • распределение ролей • подготовка ролей наблюдателей и формуляра для наблюдателей
Первая фаза проведения ролевой игры	разыгрывание ролей, наблюдение за ходом игры и заполнение формуляра для наблюдателей
Фаза дискуссии	<ul style="list-style-type: none"> • обсуждение аргументов и поведения игроков, • обсуждение первых результатов, • смена игроков или игровых групп.
Вторая фаза проведения ролевой игры	<ul style="list-style-type: none"> • разыгрывание ролей • запись наблюдений и предложений для решения проблемы • наблюдение за ходом игры
Фаза подведения итогов	<ul style="list-style-type: none"> • обсуждение хода игры • обобщение аргументов и результатов • представление и обсуждение реального решения
Фаза обобщения	<ul style="list-style-type: none"> • разработка общих знаний • дискуссия об общественном значении имущественного участия в предприятии
Трансфертная фаза	<ul style="list-style-type: none"> • представление других моделей • проверка знаний на основе других моделей участия в предприятии

Типовые оценочные средства по теме 2.2

Лабораторно-практическое задание ⁶

Лабораторные занятия, как и другие виды практических занятий, являются средним звеном между углубленной теоретической работой обучающихся на лекциях, семинарах и применением знаний на практике. Эти занятия удачно сочетают элементы теоретического исследования и практической работы. Выполняя лабораторные работы, студенты лучше усваивают программный материал, так как многие определения, казавшиеся отвлеченными, становятся вполне конкретными, происходит соприкосновение теории с практикой, что в целом содействует пониманию сложных вопросов науки и становлению студентов как будущих управленцев.

Лабораторно-практическое задание 1. В процессе управленческой деятельности руководитель (менеджер) играет серию специфических ролей, которые условно можно объединить в три группы: межличностные, информационные и роли по принятию решений. Впишите в таблицу минимум десять ролей руководителя. Кратко опишите действия, которые должен выполнять руководитель в соответствии с названной Вами ролью.

Роли руководителя в организации

Межличностные роли:	<i>Выполняемые функции, действия</i>
1. Руководитель подразделения	Осуществление представительских действий юридического и социального характера.
2.	
3.	
Информационные роли:	
4.	
5.	
6.	
Принятие решений:	
7.	
8.	
9.	
10.	

Лабораторно-практическое задание 2. (работа в группах).

Используя метод мозгового штурма, выявите факторы (как внешние, так и внутренние), влияющие на процесс принятия решений в конкретной организации. Далее произведите их классификацию на производственно-технологические, социально-экономические, субъективно-психологические, культурные, демографические и др.

Лабораторно-практическое задание 3. Принятие решений в условиях риска.

⁶ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

Восприятие риска - тема сейчас очень острая. Выделяют три основных параметра восприятия риска:

- опасение риска - характеризуется «восприятием недостатка контроля, страхом, возможностью катастрофы, фатальных последствий, и неравным соотношением риска и прибыли. Этот параметр близок к основному общему восприятию риска.
- неизвестный риск - «обстановка непосвященности, неизвестности, нового и попытку остановить нанесение ими ущерба.
- люди подвергающие себя данному риску.

С учетом этих параметров, определите для своей организации конкретные параметры, приводящие к риску в принятии решений.

Типовые оценочные средства по теме 2.3

Вопросы для устного опроса (Оз)

Кто является российским автором научного направления «имиджелогия»?

Охарактеризуйте психологические условия формирования имиджа руководителя.

Раскройте содержание слагаемых имиджа руководителя.

Охарактеризуйте слагаемые имиджа организации.

Раскройте содержание понятия «эмоциональный интеллект».

Охарактеризуйте содержание модели эмоционального интеллекта Д.Гоулмана.

Практические задания (ПЗ₂)

Практическое задание 1.

Проанализируйте компоненты имиджа, которые дают вам возможность обстоятельно посмотреть на себя и честно признать, какие аспекты вашего имиджа мешают вам в вашей профессиональной карьере.

Задание-оцените себя.

<i>Компонент имиджа</i>	<i>Недостаточный</i>	<i>Средний</i>	<i>Сверх нормы</i>	<i>Исключительный</i>
<i>1 Данные голоса</i>				
Коммуникабельность (письменная и устная)				
Умение преподнести себя				
Умение вести себя в обществе				
Этикет сервировки				
Искусство контакта взглядом				
Подача руки				
Осанка				
<i>Физические данные</i>				
Ухоженность (волосы, кожа, руки и т.д.)				
Умение одеваться (индивидуальный стиль)				
Изысканные манеры («воспитанность»)				

За каждый компонент, оцененный вами как исключительный, вам засчитывается 3 очка, за каждый компонент, оцененный как сверх нормы - 2 очка, за каждый средний - 1 очко. За оценку недостаточный вы не получаете ни одного.

Если вы получили *менее 8 очков*, ваш имидж губит вас. Остается тайной, почему вы вообще еще не потеряли работу.

Если вы получили *от 9 до 12 очков*, вы - уважаемая «госпожа Посредственность», которая, пусть многого и не напортит, но у людей, рассчитывающих на вашу карьеру, то есть у нынешних и будущих работодателей, вы набрали ничтожно мало очков.

Если вы приписали себе *от 13 до 24 очков*, ваше будущее вполне многообещающее, но ваш имидж неровен: в некоторых аспектах - неплох, в некоторых -неудовлетворителен.

Если вы набрали *25-36 очков*, знайте: ваш имидж вполне состоятелен, и нет сомнений, что вы поработали над собой. Возможно, ваше счастье в том, что родители привили вам правила хорошего тона, знания застольного этикета и воспитали в вас умение со вкусом одеваться. Остальными аспектами вы, несомненно, овладели с помощью тренинга, пособий или в подражании другим. Отлично.

Практическое занятие 2.

Ситуационно-ролевая игра «Имидж»

(разработка А.П. Панфиловой)

Цель игры: научить участников осуществлять самомаркетинг, разрабатывать требования к личностному имиджу, создавать позитивный имидж и осуществлять самопрезентацию.

Количество играющих: от 7 до 15 человек.

В игре участвуют 3 команды: претенденты на должность (2-3 чел.); эксперты (3-5 чел.); имиджмейкеры (зависит от количества участников, но их не меньше, чем количество претендентов).

Прежде чем приступить к игре и распределению ролей, группа создает основание для игры: придумывает ситуацию, фирму, ее историю и вакантную должность, для которой имидж имеет существенное значение. Затем группа делится на три команды и получает инструктаж о последовательности и содержании работы.

Игра состоит из трех этапов:

- 1) подготовка команд к игре;
- 2) собственно игра: самопрезентации и презентации проектов, интервью с претендентами;
- 3) анализ игры - подведение итогов, рефлексия и дебрифинг. **Первый этап: 45-60 минут**

1-я группа - претенденты, готовятся к самопрезентации. Пишут резюме в любом формате, работают над своим имиджем для участия в отборочном интервью, разрабатывают презентационную программу-проект по решению проблем фирмы.

2-я группа - эксперты (компетентные судьи). В период подготовки претендентов на должность разрабатывают личностную спецификацию на вакантную должность, составляют вопросы для группового систематизированного интервью (делая акцент на анализе личностного имиджа претендентов). Продумывают критерии (на основе изученного материала по проблеме имиджа) и идентичную для всех экспертов систему оценивания.

Личностная специфика

№ п/п	Характеристики, требуемые для деятельности менеджера PR	Оценка		
		обязательные	желаемые	противопоказания \

3-Я группа - имиджмейкеры. Их задача - осуществить маркетинговый анализ достоинств и недостатков каждого претендента и на его основе создать проект нового имиджа (вербального, кинетического и визуального), реализовать его и продз^ать программу продвижения.

Примечание: все три команды работают одновременно, параллельно.

Перерыв: 15 минут.

Второй этап: 30-40 минут

После перерыва начинается самопрезентация претендентов для демонстрации адекватности своего имиджа вакантной должности - например, менеджера РК.

Далее на основании пожеланий или жребия, каждый из претендентов осуществляет самопрезентацию в течение 10 минут:

- представление;
- саморекламу;

- участвует в интервью;
- защищает свой проект решения задачи фирмы.

В процессе демонстрации возможностей претендентами имиджмейкеры анализируют имидж участников конкурса и производимое на экспертов впечатление.

Эксперты оценивают имидж претендентов и проекты предложений для решения задач фирмы, умения осуществлять самопрезентацию и саморекламу

Третий этап: 30 минут

На этом этапе сначала выступают эксперты, докладывают о принятом решении назначения на должность и высказывают свое мнение об имидже претендентов, впечатлении, которое они произвели и ошибках, которые допустили.

Затем выступают имиджмейкеры с анализом планируемого и реализованного имиджей претендентов, намерений и ожиданий по итогам презентации.

Далее высказываются претенденты, рассказывая о своих трудностях, проблемах, чувствах, которые они пережили.

По окончании дискуссии каждая команда в течение 5 минут разрабатывает «Памятку» менеджеру PR на тему: что нужно сделать, чтобы понравиться публике. После анализа «Памятки» с заключительными итогами выступает руководитель игры.

Типовые вопросы электронного семинара (для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

К разделу 1

Охарактеризуйте организацию как социальную систему.

Охарактеризуйте социально-психологические аспекты управленческой деятельности

Охарактеризуйте социальную группу как объект управления

Охарактеризуйте аппарат управления как социальную группу

К разделу 2

Охарактеризуйте организационную культуру организации

Охарактеризуйте этико-психологические принципы управленческого общения?

Охарактеризуйте основные элементы социально-психологического климата в организации Охарактеризуйте особенности принятия управленческих решений

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 6

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС -3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Очная и заочная формы обучения, в т.ч ЭО и ДОТ: УК ОС – 3.2	Способность управлять командной деятельностью
ОПК-7	Готовность к кооперации с	Очная форма	Способность эффективно организовывать групповую

	<p>коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>обучения, в т.ч (ЭО и ДОТ: ОПК-7.2</p>	<p>работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, используя технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом и навыки по управлению организационным поведением с точки зрения достижения максимальной эффективности как в стабильных условиях, так и в условиях инноваций.</p>
--	--	---	---

Очная и заочная (ЭО и ДОТ) формы

Таблица 7.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>УК ОС – 3.2</p> <p>Способность управлять командной деятельностью</p>	<p>Управление командной деятельностью.</p>	<p>Принимает на себя ответственность за выполнение командного задания.</p> <p>Цель командного задания сформулирована верно.</p> <p>Кейс задание верное спланировано.</p> <p>Адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания.</p>
<p>ОПК-7.2</p> <p>Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Демонстрирует знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>Демонстрирует навыки организовывать групповую работу на их основе</p>	<p>Продемонстрированы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>Продемонстрированы навыки организовывать групповую работу на их основе</p>

Заочная форма

Таблица 8.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>УК ОС – 3.2</p> <p>Способность управлять командной деятельностью</p>	<p>Управление командной деятельностью.</p>	<p>Принимает на себя ответственность за выполнение командного задания.</p> <p>Цель командного задания сформулирована верно.</p> <p>Задание верное спланировано.</p> <p>Адекватно распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания.</p>
<p>ОПК-7.2</p>	<p>Демонстрирует знания процессов</p>	<p>Продемонстрированы знания процессов групповой динамики и принципов</p>

Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	групповой динамики и принципов формирования команды. Демонстрирует навыки организовывать групповую работу на их основе	формирования команды. Продемонстрированы навыки организовывать групповую работу на их основе
---	---	---

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы к экзамену

Типовые вопросы к экзамену

1. В чем особенности японской системы менеджмента и ведущих американских компаний?
2. Что такое социальное управление как общественное явление?
3. Каковы методы исследования социально-психологического климата в организации?
4. Дайте определение понятий: «группа», «коллектив», «команда», «управленческая команда»
5. Каковы особенности формальных и неформальных групп?
6. Какие роли существуют в управленческой команде?
7. Какие механизмы взаимопонимания в процессе общения можно выделить?

Типовые практические задания к экзамену

Задание 1. Что является объектом и предметом изучения данной науки? В чём состоит единство объекта социологии управления и психологии управления? В чем состоят различия предмета изучения социологии управления и психологии управления? Почему целесообразно воссоединить обе эти дисциплины об управленческих отношениях в одну - социологию и психологию управления?

Задание 2. Проанализируйте «за» и «против» наличия отдельной философии организации. Определите степень сформированности и непротиворечивости философии и стратегии на базе конкретной организации.

Задание 3. Что такое миссия организации? Как миссия влияет на деятельность компании и трудовое поведение персонала? Как формируются цели организации?

Задание 4. Прочтите отрывок и охарактеризуйте модель поведения руководителя согласно типологии

«Известен случай, когда крупный ученый взял к себе молодого научного работника, вменив ему в главную обязанность каждый раз противоречить своему шефу, но при одном условии — аргументировано. Нечто подобное описывает и А.Морита. Один из высших руководителей «Сони» заявил ему: «Морита, у нас с Вами разные взгляды. Я не хочу оставаться в такой компании, как Ваша, поскольку у Вас другие идеи, чем у меня, у нас возникнут конфликты». На это Морита возразил: «...если бы у Вас и у меня были бы совершенно одинаковые мнения по всем вопросам, зачем было бы держать нас обоих в этой компании и платить нам зарплату. В таком случае либо Вам, либо мне пришлось бы уйти в отставку. Именно потому, что у Вас и у меня разные мнения, наша компания меньше рискует впасть в ошибку»

Типовые варианты тестовых заданий для к экзамену (ЭО,ДОТ)

Типовые тестовые задания по теме 1.2

1. *Выберите несколько вариантов ответа:*

Объектом управления в социологии и психологии являются:

- а) *социальная организация
- б) отношения личности
- в) *социальные группы
- г) психика человека

2. *Выберите один вариант ответа:*

Предметом изучения социологии управления являются:

- а) отношения в системе управления общества
- б) отношения в системе управления территории
- в) отношения в животном мире
- г) *формы, методы и средства управленческих взаимодействий

3. *Выберите несколько вариантов ответа:*

Социальные свойства социальной организации включают в себя:

- а) *организационные цели и функции
- б) *эффективность результатов
- в) экономические проблемы
- г) мотивацию персонала
- д) демографические проблемы

4. *Выберите один вариант ответа:*

Единственным приемлемым способом внедрения философии организации является:

- а) *убеждение:
- б) установка
- в) память
- г) воздействие

5. *Выберите несколько вариантов ответа:*

Содержанием социологии и психологии управления является изучение:

- а) *коммуникаций
- б) процессов памяти и мышления
- в) *конфликтов
- г) *управленческого общения
- д) *процесса разработки и принятия решений

Типовые тестовые задания по теме 1.2

1. *Выберите один вариант ответа:*

Самая лучшая форма контроля профессиональной деятельности персонала:

- а) *самоконтроль работника
- б) внешний контроль
- в) наставничество
- г) контроль руководства

2. *Выберите несколько вариантов ответа:*

Социальные группы в науке принято разделять на:

- а) *большие
- б) средние
- в) *малые

3. *Выберите несколько вариантов ответа:*

Внутреннюю среду организации составляют такие переменные, как:

- а) *цели
- б) *сотрудники

- в) партнеры
- г) *структура
- д) *технологии

4. Выберите несколько вариантов ответа:

Внешнюю среду организации составляют такие переменные, как:

- а) *СМИ
- б) финансы
- в) *акционеры
- г) *местное сообщество
- д) *государство с законами и политикой

5. Выберите несколько вариантов ответа:

Синонимами понятия «организация» являются:

- а) *«фирма»
- б) *«компания»
- в) общество
- г) группа
- д) *«корпорация»
- е) *«предприятие»

6. Выберите несколько вариантов ответа:

Большие социальные группы представлены:

- а) *государствами
- б) *нациями
- в) *народностями
- г) личностями

7. Выберите несколько вариантов ответа:

Основными признаками группы являются:

- а) * наличие сильного лидера
- б) отсутствие у каждого собственного круга общения
- в) переход роли лидера от одного члена к другому
- г) * наличие у каждого собственного круга общения

8. Выберите несколько вариантов ответа:

Согласно социометрической методике Дж. Морено можно определить:

- а) *положение конкретного члена в группе
- б) национальность
- в) *выделить «отверженного»
- г) *определить «изолированного» индивида

9. Выберите несколько вариантов ответа:

Управленческая команда состоит тогда, когда:

- а) *члены команды честны друг с другом
- б) *команда обладает способностями, необходимыми для работы
- в) обязанности в команде четко не распределены
- г) *команда обладает навыками, необходимыми для работы

10. Выберите несколько вариантов ответа:

Успешно функционирующая управленческая группа руководствуется:

- а) определенными стереотипами
- б) лишь частично ценностями
- в) *определенной системой ценностей
- г) совсем не руководствуется ценностями

Типовые тестовые задания по теме 2.1

1. Выберите несколько вариантов ответа:

Руководство в организации всегда связано с:

- а) *формальными отношениями
- б) неформальными отношениям

- в) * властью
2. *Выберите один вариант ответа:*
Лидерство в организации всегда связано с:
- а) *неформальными отношениями
 - б) властью
 - в) формальными отношениями
3. *Выберите несколько вариантов ответа:*
Основное время руководителя (40—66%) уходит на:
- а) * общение за пределами своей организации
 - б) семейное общение
 - в) *контакты с вышестоящими руководителями
 - г) * со старшими и равными по статусу менеджерами
 - д) * общение с коллегами по профессии
4. *Выберите один вариант ответа:*
Добиться высокой производительности и эффективности в своей деятельности могут люди:
- а) мотивированные руководством
 - б) *только самомотивированные
 - в) не мотивированные
 - г) мотивированные частично руководством
5. *Выберите несколько вариантов ответа:*
Условиями для реализации партисипативного управления являются:
- а) * наличие ситуаций с вовлечением многих или всех работников
 - б) отсутствием готовности работников к решению проблем
 - в) философия «начальству виднее»
 - г) *соответствующие организационные структуры
6. *Выберите несколько вариантов ответа:*
«Метод 635», применяемый при принятии решений – это:
- а) * разновидность брейнсторминга
 - б) метод без фиксированного числа участников
 - в) * метод с фиксированным числом участников
 - г) *определенная процедура взаимодействия
 - д) * выдвижение 6 участниками трех идей для других
7. *Выберите один вариант ответа:*
Управленческое общение можно определить как общение, вызванное необходимостью осуществления:
- а) экономических отношений
 - б) * управленческих функций с учетом обратной связи
 - в) управленческих функций без учета обратной связи
8. *Выберите несколько вариантов ответа:*
Составляющими сторонами общения являются:
- а) * коммуникативная
 - б) демографическая
 - в) * интерактивная
 - г) * перцептивная

Типовые тестовые задания по теме 2.3

1. *Выберите несколько вариантов ответа:*
Принципами формирования имиджа являются:
- а) принцип востребованности
 - б) * принцип повторения
 - в) * принцип непрерывного усиления воздействия
 - г) * принцип «двойного вызова»

д) принцип «зеркального отражения»

2. Выберите несколько вариантов ответа:

Позитивный имидж организации должен формироваться благодаря:

а) * высокому качеству ее товаров или услуг

б) * полезной общественной деятельности

в) отсутствием благотворительности

г) * благоприятной внешности ее работников

3. Установите соответствие между характеристиками имиджа и их содержанием

Содержание	Характеристики
А. Физические, психофизиологические особенности, характер человека, тип личности, индивидуальный стиль принятия решений, личное обаяние	1. Символические
Б. Связаны с текущей политической ситуацией, которой человек должен соответствовать. Это достаточно подвижная часть имиджа, тесно связанная с требованиями реальности. Каждый раз эти характеристики конструируются заново на основе тщательного анализа сложившейся ситуации. К ним относятся статус, модели ролевого поведения и т. д.	2. Персональные
В. Являются устойчивым и неизменным компонентом. Они связаны с идеологией и культурой.	3. Социальные

Ответ: А 2; Б 3; В 1

4. Закончи определение

...сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный это _____

Ответ: имидж

5. Имидж связан как с внешним обликом человека, так и с внутренним, но и его _____ психологическим типом

Ответ: содержанием

Шкала оценивания для экзамена

Таблица 9.

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки	
	УК ОС -3	ОПК-7
2 (0-50)	Не способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Не формулирует цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, не умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и не владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
3 (51-64)	В большей степени способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Формулирует цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, пытается разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала, но не владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
4 (64-84)	Демонстрирует способности вести себя в соответствии	В большей степени демонстрирует знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами

	с требованиями ролевой позиции в командной работе	организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
5 (85-100)	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Демонстрирует знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Шкала оценивания для защиты курсовой работы

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50)	Невыполнение требований по оформлению текста и отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите затруднения в ответе на вопросы. Слабое владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала
3 (51-64)	Полное выполнение требований по оформлению текста и небольшие отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите преимущественное свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала только в пределах темы курсовой работы
4 (64-84)	Полное выполнение требований по оформлению текста и небольшие отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите преимущественное свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала.
5 (85-100)	Полное выполнение требований по оформлению текста и соблюдению графика подготовки курсовой работы При защите свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Уверенное владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала.

Типовые темы для выполнения курсовой работы

1. Диагностика организационной культуры.
2. Коммуникативные качества руководителя органов государственной власти.
3. Лидерство и власть.
4. Личность как субъект управления.
5. Манипуляция в деловом общении.
6. Методы принятия группового решения.
7. Поведение и общение в конфликтной ситуации.
8. Проблемы формирования профессиональной команды.
9. Психологические основы поведения работника в коллективе.

10. Психологические факторы профессиональной адаптации.
11. Психология стресса.
12. Психология профессиональной деятельности.
13. Психолого-педагогическая культура руководителя.
14. Самовоспитание и самосовершенствование руководителя.
15. Содержание и типы организационной культуры.
16. Социальная технология управленческого общения.
17. Социально-психологическая структура личности руководителя.
18. Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений
19. Социальные конфликты в коллективе и их разрешение.
20. Социология и психология управления как наука.
21. Стиль управления руководителя.
22. Стресс в управленческой деятельности.
23. Техника разрешения управленческих конфликтов в органах государственной (муниципальной) власти.
24. Технология воздействия на личность в управленческом общении.
25. Технология самоменеджмента.
26. Управление рабочим временем руководителя (служащего).

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, основываться на действующем законодательстве, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

Оценка за курсовую работу складывается на основе критериев, приведенных выше. А именно из оценки за текст (степени оригинальности текста, качества содержания и оформления) и оценки за защиту работы (аргументированность, качество доклада, качество ответов на вопросы).

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁷

Методические указания по подготовке курсовой работы представлены на сайте института⁸

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁹

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Абрамов, А. П. Социология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов / А. П. Абрамов, Е. И. Боев, Е. Г. Каменский. - Электрон. дан. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 385 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

2. Богдан, Н. Н. Социология и психология управления [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» : (авторская редакция) / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова, Э. Н. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2016. - 119 с. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

3. Ефименко, А. З. Социология управления. Ч. 1 [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. З. Ефименко. — Электрон. дан. — Москва : Моск. гос. строит. ун-т, ЭБС АСВ, 2015. — 240 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/30446>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

4. Зуб, А. Т. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / А. Т. Зуб ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - 2-е изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2015. - 372 с. - Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

⁷ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁸ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁹ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

1. Коннов, В. И. Лекции по психологии управления [Электронный ресурс] / В. И. Коннов. - Электрон. дан. — Москва : МГИМО, 2013. — 222 с. — Доступ из ЭБС издательства «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46277, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

3. Кузьмен, О. В. Социология управления : учеб. пособие для электрон. обучающей системы по специальности 080504.65 - Гос. и муницип. упр. / О. В. Кузьмен, А. В. Новокрещенов, Л. А. Вихрова ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2010. - 269 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.sarpanet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

4. Социология менеджмента [Электронный ресурс] : конспект лекций / Л. В. Власенко [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : Моск. гос. строит. ун-т, ЭБС АСВ, 2013. — 92 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/20034>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

5. Социология управления : курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.04 - Гос. и муницип. упр. / сост.: Б. С. Сивирин, З. А. Шукшина ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 198 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изд. / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sarpanet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

7. Фененко, Ю. В. Социология управления [Электронный ресурс] : учебник / Ю. В. Фененко. — Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 215 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436702>, требуется авторизация. — Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8579>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

8. Шуванов, В. И. Социальная психология управления [Электронный ресурс] : учебник / В. И. Шуванов. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

3. Кузьмен, О. В. Социология управления : учеб. пособие для электрон. обучающей системы по специальности 080504.65 - Гос. и муницип. упр. / О. В. Кузьмен, А. В. Новокрещенов, Л. А. Вихрова ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2010. - 269 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.sarpanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.16). - Загл. с экрана

6.4. Нормативные правовые документы

Нормативные правовые документы в дисциплине не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2017. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, частично платный.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2015. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный (дата обращения: 01.02.2017)

3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - М, 2002 - 2017. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный (дата обращения: 01.02.2017)

4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2017. - Режим доступа : <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.

5. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000 – 2017. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 01.02.2017).

6.6. Иные источники

Не используются

7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеоматрицы, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : компьютеры с выходом в Интернет., автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.