

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ**  
**сборник учебно-методических материалов**  
для направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Благовещенск, 2017

*Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
факультета социальных наук  
Амурского государственного  
университета*

*Составитель: Бадалян Ю.В.*

Психология управления персоналом в образовательной организации: сборник учебно-методических материалов для студентов направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

© Амурский государственный университет, 2017

© Кафедра психологии и педагогики, 2017

© Бадалян Ю.В., составление

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Методические рекомендации по подготовке к лекционным занятиям	4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям	6
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов	11
4. Методические рекомендации (указания) по подготовке к зачету	20

# 1 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЛЕКЦИОННЫМ ЗАНЯТИЯМ

Лекция как форма обучения играет ключевую роль в высшей школе. В ходе лекции преподаватель не только знакомит студентов с учебным материалом по той или иной теме, но и обращает внимание на новую информацию по предмету, различные точки зрения по проблемам, затрагиваемым на лекции, ведет диалог со слушателями.

В ходе лекционных занятий студентам необходимо конспектировать учебный материал. Обращать внимание на категории, новые понятия, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Материалы лекции рекомендуется перечитывать перед следующими лекционным и семинарским занятиями.

## **Тема 1. Концепция управления персоналом в организации. Управление работой с персоналом в организации.**

### *План лекции*

1. Концепция управления персоналом в организации.
2. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации.
3. Управление работой с персоналом в организации.
4. Сущность, принципы, механизмы.

*Основные понятия:* концепция, управление персоналом, организация, принцип, метод, сущность, принципы, механизмы.

### *Вопросы для текущего контроля*

1. В чём заключается концепция управления персоналом в организации?
2. Перечислите основные принципы и методы построения системы управления персоналом организации.
3. Охарактеризуйте сущность, принципы, механизмы управления персоналом в организации.

## **Тема 3. Преимущества и недостатки делегирования полномочий. Исследование проблемы в конкретном коллективе.**

### *План лекции*

1. Процесс принятия решений: его структура, типы и их особенности.
2. Исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации.

*Основные понятия:* процесс, принятие решений, структура, типы, особенности, исследование, рациональный, коллектив, организация.

### *Вопросы для текущего контроля*

1. Охарактеризуйте процесс принятия решений: его структура, типы и их особенности.
2. В чём заключается исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации?

## **Тема 5. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп. Составление оптимальной структуры взаимодействия рабочих групп.**

### *План лекции*

1. Модель коммуникации «звезда».
2. Модель коммуникации «круг».
3. Модель коммуникации «шпора».

4. Модель коммуникации «тент».
5. Модель коммуникации «палатка».
6. Модель коммуникации «дом».

*Основные понятия:* модель коммуникации, рабочая группа.

*Вопросы для текущего контроля*

1. Какие существуют модели коммуникации?
2. Какие из моделей коммуникации наиболее распространены?
3. Что показывают модели коммуникации?

### **Тема 7. Психологические основы поведения работника в коллективе.**

*План лекции*

1. Постоянные рабочие группы.
2. Временные рабочие группы.
3. Команда, как рабочая группа.
4. Общий принцип построения системы временных взаимодействующих групп.
5. Коммуникации и коммуникационные сети.
6. Модели коммуникаций («звезда», «круг», «шпора», «тент», «палатка», «дом»).
7. Диалектика методов стимулирования.
8. Содержательные и процессуальные теории.
9. Мотивация через потребности. Главные мотиваторы.
10. Анализ потребностей иерархия по А. Маслоу, как основа для расстановки персонала по должностной иерархии.
11. Характеристики деятельности. Психологические характеристики.
12. Концепция Врума.
13. Модели мотивации.
14. Влияние факторов психологического климата на потребности работника.
15. 15 критериев мотивирующей организации труда.
16. Исследования способов мотивации групповой деятельности.

*Основные понятия:* рабочая группа, команда, коммуникации, коммуникационные сети, диалектика, стимулирование, теория, мотивация, мотиватор, потребности, должностная иерархия, психологический климат, групповая деятельность.

*Вопросы для текущего контроля*

1. Какие бывают рабочие группы?
2. В чём заключается общий принцип построения системы временных взаимодействующих групп?
3. В чём суть диалектики методов стимулирования?
4. Какие существуют модели мотивации?

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

Практические (семинарские) занятия - важная и обязательная форма учебного процесса, предполагающая обсуждение ключевых вопросов учебной дисциплины.

На семинары выносятся наиболее важные вопросы курса, для обсуждения которых требуется специальная подготовка студента с использованием рекомендуемой учебной литературы и лекций.

Подготовку к практическому (семинарскому) занятию следует вести в следующем порядке:

1. Внимательно ознакомиться с планом семинара по заданной теме.
2. Обратиться к рекомендуемой учебной литературе по данной теме: в первую очередь - к основной, при необходимости углубленного изучения - к дополнительной. Если обсуждаемый аспект носит дискуссионный характер, следует изучить существующие точки зрения и выбрать тот подход, который вам кажется наиболее верным. При этом следует учитывать необходимость обязательной аргументации собственной позиции.
3. Уделить особое внимание основным понятиям изучаемой темы, владение которыми способствует эффективному усвоению курса.
4. В процессе изучения темы следует подготовить тезисы или конспект в тетради для семинарских занятий. Особенно это касается вопросов, предназначенных для самостоятельного изучения. Эти записи могут быть использованы на семинаре как подсказка при публичном выступлении, а также при подготовке к экзамену.

Во время практических (семинарских) занятий рекомендуется активно участвовать в обсуждении рассматриваемой темы, выступать с подготовленными заранее докладами и презентациями, задавать вопросы одногруппникам, дискутировать, дополнять.

На каждом практическом (семинарском) занятии студенты:

- 1) разбирают поставленные перед ними вопросы;
- 2) периодически выступают с докладами по заранее определенным вопросам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем;
- 3) совместными усилиями работают над новым понятийно-категориальным аппаратом, формулируют определения к понятиям.

С целью реализации текущего и промежуточного контроля знаний преподаватель опрашивает студентов устно, устно или письменно проверяет усвоение категориального аппарата.

Студенты получают от преподавателя консультации по вопросам учебного материала, выполнения домашних заданий, использования основной, дополнительной литературы и других источников информации для самостоятельного изучения отдельных вопросов, подготовки докладов.

Студентам следует иметь в виду, что при подготовке к семинарам и практическим занятиям ему необходимо знать все вопросы темы по материалам учебников, учебных пособий, а также по конспектам лекций. Лишь имея знания по всей теме, ориентируясь в массе фактического и теоретического материала, уяснив смысл введенных в оборот понятий, целесообразно переходить к изучению узловых проблем, выносимых на практические занятия. Так как подготовка к семинарам по дисциплине «Психология управления персоналом в образовательной организации» в основном сводится к изучению научной литературы, необходимо тщательно просмотреть список рекомендованной литературы и отметить какие из статей/глав монографий по их названию могут быть отнесены к соответствующим пунктам плана. Студентам рекомендуется пользоваться методом сравнительного анализа. Желательно обращать внимание на дискуссионные

вопросы, которые являются предметом обсуждения среди отечественных и зарубежных ученых.

### **Тематика практических занятий**

#### **Тема 2. Системный подход в управлении персоналом. Исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации.**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.

2. Системный анализ.

3. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом организации.

4. Морфологический анализ.

*Основные понятия:* системный подход, управление, персонал, рациональные решения, классификация, организация, системный анализ, морфологический анализ.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

2. Реферат.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Перечислите принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.

2. Раскройте сущность классификации методов анализа и построения системы управления персоналом организации.

3. В чём суть системного и морфологического анализа?

#### **Тема 3. Преимущества и недостатки делегирования полномочий. Исследование проблемы в конкретном коллективе**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Процесс принятия решений: его структура, типы и их особенности.

2. Исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации.

*Основные понятия:* процесс, принятие решений, структура, типы, особенности, исследование, рациональный, коллектив, организация.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

2. Эссе.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Охарактеризуйте процесс принятия решений: его структура, типы и их особенности.

2. В чём заключается исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации?

#### **Тема 4. Сущность организационных структур и их эволюция. Исследование организационной структуры**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Сущность организационных структур и их эволюция.

2. Исследование организационной структуры, составление рекомендаций по ее усовершенствованию.

3. Организация и организационная структура.

4. Деление на подразделения, распределение полномочий и ответственности (делегирование полномочий).

5. Виды полномочий.

6. Преодоление преград при нежелании передачи полномочий и принятие ответственности.

*Основные понятия:* организационные структуры, рекомендации, усовершенствование, организация, подразделения, полномочия, ответственность, ответственность.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Раскройте сущность организационных структур и их эволюцию.  
2. В чём заключается исследование организационной структуры, составление рекомендаций по ее усовершенствованию?

3. Охарактеризуйте организацию и организационную структуру.

4. Для чего необходимо деление на подразделения, распределение полномочий и ответственности (делегирование полномочий)?

5. Перечислите основные виды полномочий.

**Тема 5. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп. Составление оптимальной структуры взаимодействия рабочих групп**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп.

2. Составление оптимальной структуры взаимодействия рабочих групп.

*Основные понятия:* модель коммуникации, рабочая группа.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

2. Составление схемы.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Какие существуют модели коммуникации?

2. Какие из моделей коммуникации наиболее распространены?

3. Что показывают модели коммуникации?

**Тема 6. Психологические аспекты современной мотивации труда. Разработка способов индивидуальной мотивации труда. Исследования способов мотивации групповой деятельности.**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Модели мотивации. Влияние факторов психологического климата на потребности работника.

2. 15 критериев мотивирующей организации труда. Исследования способов мотивации групповой деятельности.

*Основные понятия:* мотивация труда, групповая деятельность, психологический климат, потребности работника.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

2. Реферат.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Перечислите основные модели мотивации.

2. Каково влияние факторов психологического климата на потребности работника?

3. Перечислите 15 критериев мотивирующей организации труда.

4. Перечислите основные направления исследования способов мотивации групповой деятельности.

**Тема 7. Психологические основы поведения работника в коллективе**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Постоянные рабочие группы. Временные рабочие группы.

2. Команда, как рабочая группа.

3. Общий принцип построения системы временных взаимодействующих групп.



4. Коммуникации и коммуникационные сети. Модели коммуникаций («звезда», «круг», «шпора», «тент», «палатка», «дом»).

5. Диалектика методов стимулирования.

*Основные понятия:* рабочая группа, команда, коммуникации, коммуникационные сети, диалектика, стимулирование, теория, мотивация, мотиватор, потребности, должностная иерархия, психологический климат, групповая деятельность.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

2. Реферат.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Какие бывают рабочие группы?

2. В чём заключается общий принцип построения системы временных взаимодействующих групп?

3. В чём суть диалектики методов стимулирования?

4. Какие существуют модели мотивации?

**Тема 8. Взаимоотношения работников в процессе труда. Исследование проблемы в производственном коллективе**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Содержательные и процессуальные теории.

2. Мотивация через потребности.

3. Главные мотиваторы.

4. Анализ потребностей, иерархия по А. Маслоу, как основа для расстановки персонала по должностной иерархии.

5. Характеристики деятельности. Психологические характеристики. Концепция Врума.

*Основные понятия:* содержательные и процессуальные теории, мотивация, потребность, мотиваторы, персонал, должностная иерархия.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.

2. Эссе.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Раскройте суть содержательных и процессуальных теорий.

2. Мотивация через потребности.

3. Главные мотиваторы.

4. Анализ потребностей, иерархия по А. Маслоу, как основа для расстановки персонала по должностной иерархии.

5. Характеристики деятельности. Психологические характеристики. Концепция Врума.

**Тема 9. Значение власти и влияния при управлении персоналом. Концепции лидерства**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Интертипные отношения

2. Тождественные отношения.

3. Отношения активации.

4. Зеркальные отношения.

5. Дуальные и полудуальные отношения.

6. Миражные и отношения полной противоположности.

7. Конфликтные и родственные отношения.

8. Отношения супер-эго.

9. Деловые отношения и отношения квази-тождества.

10. Отношения социального заказа и социального контроля.

*Основные понятия:* власть, влияние, управление, персонал, лидерство, отношения.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.
2. Реферат.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Какие бывают виды отношений в организации?
2. Как власть влияет на отношения в коллективе?
3. Какие бывают концепции лидерства?

**Тема 10. Некоторые типы руководителей. Определение типа руководителя.**

**Особенности стиля непрофессиональных руководителей**

*Вопросы к практическому занятию:*

1. Предъявляемые требования к менеджерам высшего ранга.
2. Предъявляемые требования к менеджерам среднего звена.
3. Особенности формирования рынка менеджеров.
4. Типология руководителей.
5. Управление по целям
6. Социально-психологическая характеристика базовых управленческих форм коллективистской, рыночной, бюрократической, демократической и диалоговой.

*Основные понятия:* руководитель, требования, менеджер, менеджмент, рынок менеджеров, управление, управленческие формы.

*Требования к отчетным материалам:*

1. Конспект.
2. Эссе.

*Вопросы и задания для самопроверки:*

1. Предъявляемые требования к менеджерам высшего ранга.
2. Предъявляемые требования к менеджерам среднего звена.
3. Особенности формирования рынка менеджеров.
4. Типология руководителей.
5. Управление по целям
6. Социально-психологическая характеристика базовых управленческих форм коллективистской, рыночной, бюрократической, демократической и диалоговой.

### **3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Самостоятельная работа студентов подразумевает изучение источников и литературы по исследуемым темам, а также самостоятельный поиск источников и литературы помимо рекомендованных преподавателем, подготовку к письменным контрольным работам и к зачету.

#### **Рекомендации по работе с литературой.**

В процессе изучения дисциплины студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебной и научной литературы. Изучение специальной литературы (монографий), учебников, учебных пособий, сборников научных трудов и т.д.) рекомендуется проводить в определенной последовательности. Сначала следует ознакомиться с книгой в общих чертах. Необходимость этого этапа определяется тем, что вовсе не обязательно тратить время на прочтение каждой книги, возможно, студенту понадобится лишь отдельная ее часть или просто конкретная информация. В этих целях может оказаться достаточным прочитать справочный аппарат издания, который включает выходные данные (заглавие, автор, издающая организация, год издания, аннотация и прочее); оглавление или содержание; библиографические ссылки и списки; предисловие, вступительную статью, рецензию, послесловие или заключение. Такое ознакомление с книгой поможет установить, целесообразно ли ее дальнейшее изучение.

Существует два способа чтения книги: беглый просмотр ее содержания и тщательная проработка текста. Путем беглого просмотра можно ознакомиться с книгой в общих чертах. В результате такого «поискового» чтения может оказаться, что в ней содержится нужная информация и требуется ее скрупулезно изучить. Тщательная проработка текста заключается не только в полном его прочтении, но и в усвоении, детальном анализе прочитанного.

При чтении исторической и общественно-политической литературы важно уточнить все те понятия и термины, которые могут быть неправильно или неоднозначно истолкованы. Для этого необходимо обратиться к словарям, справочникам, сборникам нормативно-правовых актов, в которых может присутствовать их толкование. Вместе с тем в тексте следует выделить основные положения и выводы автора и доказательства, их обосновывающие.

Если изучается нужная и интересная публикация и требуется тщательная проработка текста, то при отсутствии возможности скопировать его составляется конспект. Он представляет собой сжатое изложение существенных положений и выводов автора без излишних подробностей. Кратко и точно записываются определения, новые сведения, цифровые данные, а также все то, что может быть использовано для работы. При этом следует точно записать полные выходные данные книги по ГОСТу, а при составлении конспекта указывать с какой страницы издания заимствована та или иная информация. Выписки из книг должны быть точными. Если требуется без искажений передать мысль автора, то прибегают к дословным выпискам-цитатам.

Если нет необходимости в тщательной проработке публикации, то можно составить ее план или реферат. Планом книги является ее оглавление. При реферировании в малом по объему тексте кратко излагаются основные положения и выводы, содержащиеся в публикации. Некоторые студенты при работе с книгой делают на полях своего конспекта разного рода заметки, русские или латинские, (например, «это важно», NB и т.д.) производят разноцветные выделения в тексте, которые способствуют лучшему усвоению данных сведений, а кроме того позволяют быстро найти нужную цитату.

### **При подготовке презентации студентам следует:**

- 1) составлять презентацию согласно теме доклада;
- 2) использовать проверенные источники;
- 3) активно пользоваться понятиями дисциплины (темы), обращаться к первоисточникам, научным статьям, монографиям, энциклопедическим ресурсам;
- 4) соблюдать правила орфографии, пунктуации, сокращений и пр.;
- 5) текст на слайде должен быть лаконичен и содержателен (информативен), не должен полностью дублировать устное выступление докладчика;
- 6) умеренно использовать различные средства логического ударения;
- 7) следить за соответствием изображений содержанию;
- 8) по возможности использовать качественные изображения;
- 9) следить за тем, чтобы текст на слайде был читаемым;
- 10) использовать единый стиль оформления (по возможности, соответствующий тематике презентации или нейтральный);
- 11) на последнем слайде желательно указать перечень использованных источников.

### **Критерии оценки презентаций:**

#### **Общие критерии:**

- соответствие презентации теме;
- глубина и полнота раскрытия темы;
- адекватность передачи первоисточника;
- логичность, связность;
- доказательность;
- структурная упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение);
- оформление;
- языковая правильность.

### **При подготовке докладов студентам рекомендуется:**

- 1) использовать проверенные источники;
- 2) активно пользоваться понятиями дисциплины (темы), обращаться к первоисточникам, научным статьям, монографиям, энциклопедическим ресурсам;
- 3) соблюдать грамматические правила русского языка, следить за чистотой речи (например, минимизировать употребление слов- и звуков-паразитов);
- 4) использовать не менее трех источников;
- 5) во время выступления следить за регламентом;
- 6) доклад должен быть содержательным и информативным; изложение – последовательным и ясным;
- 7) при выступлении приветствуется использование презентации или иных иллюстративных материалов;
- 8) доклад может быть результатом коллективного творчества;
- 9) в конце выступления студент должен подвести итог, сделать выводы, ответить на вопросы аудитории.

### **Подготовку реферата студент осуществляет в нескольких случаях:**

1. В качестве задания самостоятельной работы по дисциплине.
2. В качестве отработки пропущенного занятия.
3. Для получения дополнительных баллов.

Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины. Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.

Реферат выполняется машинописно, объемом от 15 страниц формата А4; шрифт – TimesNewRoman, 14 кегль, полуторный интервал. В отдельных случаях преподаватель может назначить написание реферата от руки, объемом от 15 страниц формата А4.

При подготовке реферата студенту рекомендуется:

- 1) использовать проверенные источники;
- 2) активно пользоваться понятиями дисциплины (темы), обращаться к первоисточникам, научным статьям, монографиям, энциклопедическим ресурсам;
- 3) соблюдать грамматические правила русского языка (орфографию, пунктуацию, принятые сокращения и пр.);
- 4) оформлять реферат в соответствии с требованиями нормоконтроля:
  - титульный лист;
  - содержание;
  - текст (должен быть разбит на разделы согласно содержанию);
  - заключение;
  - список литературы.
- 5) использовать не менее трех источников;
- 6) выдерживать структуру реферата, которая должна включать: титульный лист; содержание с указанием страниц разделов/частей/пунктов/глав и т.д. реферата; основную часть; заключение; библиографический список;
- 7) студент обязан исключить плагиат при написании реферата;
- 8) обязательно наличие ссылок на использованные источники и литературу.

В случае непредставления реферата согласно установленному графику (без уважительной причины), студент обязан подготовить новый реферат. Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентами. Сдача реферата преподавателю обязательна.

**При подготовке к проверке категориального аппарата студентам рекомендуется:**

1. Повторить изученные на лекционных и практических занятиях, определения основных понятий с помощью имеющихся конспектов, учебных пособий, научных статей и монографий и др.
2. Восполнить пробелы в знаниях основных понятий (если по каким-либо причинам таковые имеются) путем переписывания информации у одногруппников, самостоятельного изучения раздела/темы/вопроса/части вопроса и т.д., консультирования с преподавателем.
3. Особое внимание следует обратить на то, что определения повторяемых понятий должны быть в рамках изучаемой дисциплины.

### **Задания для самостоятельной работы**

#### ***Конспекты по отдельным темам дисциплины***

**Тема 2. Системный подход в управлении персоналом. Исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации.**

№ п/п	Источник для конспектирования	Страницы для конспектирования
1	В. С. Половинко, С. Н. Апенько Системный подход в управлении персоналом: постановка проблемы // Вестник ОмГУ. 2001. №2. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-v-upravlenii-personalom-postanovka-problemy">https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-v-upravlenii-personalom-postanovka-problemy</a> .	93-94
2	Богословская А. Б. Особенности принятия управленческих решений // Вестник РУДН. Серия: Инженерные исследования.	25-29

	2013. №2. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-prinyatiya-upravlencheskih-resheniy">https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-prinyatiya-upravlencheskih-resheniy</a> .	
--	--	--

**Тема 3. Преимущества и недостатки делегирования полномочий. Исследование проблемы в конкретном коллективе.**

№ п/п	Источник для конспектирования	Страницы для конспектирования
1	Давыдова Е.Ю., Чернышова Н.К. Плюсы и минусы делегирования полномочий // Территория науки. 2014. №5. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/plyusy-i-minusy-delegirovaniya-polnomochiy">https://cyberleninka.ru/article/n/plyusy-i-minusy-delegirovaniya-polnomochiy</a> .	95-100
2	Коренькова Т.В., Чекан А.А. Проблемы делегирования полномочий в процессе управления персоналом промышленных организаций // Вестник ГУУ. 2013. №12. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-delegirovaniya-polnomochiy-v-protsesse-upravleniya-personalom-promyshlennyh-organizatsiy">https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-delegirovaniya-polnomochiy-v-protsesse-upravleniya-personalom-promyshlennyh-organizatsiy</a> .	96-100

**Тема 5. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп. Составление оптимальной структуры взаимодействия рабочих групп.**

№ п/п	Источник для конспектирования	Страницы для конспектирования
1	Кумпилова Бела Анзауровна, Хатукай Саида Аслановна Современные формы организации управления на предприятиях малого и среднего бизнеса: развитие безъядерных структур // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2013. №2 (120). URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-organizatsii-upravleniya-na-predpriyatiyah-malogo-i-srednego-biznesa-razvitie-bezyadernyh-struktur">https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-organizatsii-upravleniya-na-predpriyatiyah-malogo-i-srednego-biznesa-razvitie-bezyadernyh-struktur</a> .	1-5

**Тема 7. Психологические основы поведения работника в коллективе.**

№ п/п	Источник для конспектирования	Страницы для конспектирования
1	Романчук А. А. Социальные отношения в трудовом коллективе // Вестник КемГУ. 2010. №3. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-otnosheniya-v-trudovom-kollektive">https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-otnosheniya-v-trudovom-kollektive</a> .	203-208

**Тема 8. Взаимоотношения работников в процессе труда. Исследование проблемы в производственном коллективе.**

№ п/п	Источник для конспектирования	Страницы для конспектирования
1	Будаева Эржена Владимировна Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник БГУ. 2015. №6. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-na-mezhlichnostnye-otnosheniya-v-trudovom-kollektive">https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsialno-psihologicheskogo-klimata-na-mezhlichnostnye-otnosheniya-v-trudovom-kollektive</a> .	92-95

**Тема 9. Значение власти и влияния при управлении персоналом. Концепции лидерства.**

№ п/п	Источник для конспектирования	Страницы для конспектирования
1	Колношенко Владимир Иванович, Колношенко Олег Владимирович Проблема лидерства в современном	84-93

менеджменте // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2015. №1. URL: <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/problema-liderstva-v-sovremennom-menedzhmente">https://cyberleninka.ru/article/n/problema-liderstva-v-sovremennom-menedzhmente</a> .	
---	--

### **Критерии оценки конспектов:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если он выполнил конспект в соответствии с нормами, конспект выполнен на основе источника, предоставленного преподавателем, при этом студент хорошо ориентируется по тексту конспекта;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если он выполнил конспект с отдельными недостатками, не влияющими на окончательный результат, конспект выполнен на основе источника, предоставленного преподавателем, при этом студент в целом ориентируется по тексту конспекта;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил конспект не в полной мере, со значительными ошибками, при этом студент в недостаточной мере ориентируется по тексту конспекта;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил конспект с большим числом ошибок, не в полной мере и не ориентируется по тексту конспекта, либо не выполнил конспект вовсе.

### ***Задания для подготовки мини-исследования по отдельным темам дисциплины***

#### **Тема 4. Сущность организационных структур и их эволюция. Исследование организационной структуры.**

Проведите мини-исследование организационной структуры своей организации, составьте рекомендации по ее усовершенствованию.

#### **Тема 6. Психологические аспекты современной мотивации труда. Разработка способов индивидуальной мотивации труда. Исследования способов мотивации групповой деятельности.**

Проведите мини-исследование в своей учебной группе на тему «Исследования способов мотивации групповой деятельности».

### **Критерии оценки мини-исследования:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если мини-исследование проведено правильно, с обоснованием применяемых теоретических положений и сопровождается необходимым анализом, и оценкой полученных результатов, сделаны выводы;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если мини-исследование проведено с отдельными недостатками, не влияющими на окончательный результат;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если мини-исследование проведено со значительными ошибками;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если мини-исследование проведено с большим числом ошибок, либо совсем не решено.

### ***Темы для написания эссе по отдельным темам дисциплины***

#### **Тема 3. Преимущества и недостатки делегирования полномочий. Исследование проблемы в конкретном коллективе.**

1. Процесс принятия решений: его структура, типы и их особенности.
2. Исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации.

#### **Тема 8. Взаимоотношения работников в процессе труда. Исследование проблемы в производственном коллективе.**

1. Содержательные и процессуальные теории.
2. Мотивация через потребности.

3. Главные мотиваторы.
4. Анализ потребностей, иерархия по А. Маслоу, как основа для расстановки персонала по должностной иерархии.
5. Характеристики деятельности. Психологические характеристики. Концепция Врума.

**Тема 10. Некоторые типы руководителей. Определение типа руководителя. Особенности стиля непрофессиональных руководителей.**

1. Предъявляемые требования к менеджерам высшего ранга.
2. Предъявляемые требования к менеджерам среднего звена.
3. Особенности формирования рынка менеджеров.
4. Типология руководителей.
5. Управление по целям
6. Социально-психологическая характеристика базовых управленческих форм коллективистской, рыночной, бюрократической, демократической и диалоговой.

**Критерии оценки эссе:**

**Общие критерии:**

- соответствие эссе теме;
- глубина и полнота раскрытия темы;
- адекватность передачи первоисточника;
- логичность, связность;
- доказательность;
- структурная упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение);
- оформление (наличие плана, списка литературы, культура цитирования, сноски и т. д.);
- языковая правильность.

**Частные критерии** относятся к конкретным структурным частям эссе: введению, основной части, заключению.

1) Критерии оценки введения:

- наличие обоснования выбора темы, ее актуальности;
- наличие сформулированных целей и задач работы;
- наличие краткой характеристики первоисточников.

2) Критерии оценки основной части:

- структурирование материала по разделам, параграфам, абзацам;
- наличие заголовков к частям текста и их удачность;
- проблемность и разносторонность в изложении материала;
- выделение в тексте основных понятий и терминов их толкование;
- наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения.

3) Критерии оценки заключения:

- наличие выводов по результатам анализа;
- выражение своего мнения по проблеме.

Общая оценка за эссе выставляется следующим образом: если студент выполнил от 60 % до 80 % указанных выше требований, ему ставится оценка «удовлетворительно», если 80-90 % требований, то - «хорошо», а когда 90-100 % - «отлично».

***Задания для построения схемы по отдельным темам дисциплины***

**Тема 1. Концепция управления персоналом в организации. Управление работой с персоналом в организации.**

Составьте схему управления работы с персоналом в организации. Подготовьте пояснение, почему именно так составлена схема.



### **Критерии оценки схем:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если он выполнил схему в соответствии с условиями, заявленными в задании, при этом полностью ориентируется в схеме;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если он выполнил схему с отдельными недостатками, не влияющими на окончательный результат, в соответствии с условиями, заявленными в задании, при этом полностью ориентируется в схеме;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил схему не в полной мере, со значительными ошибками, при этом выполнены не все условия, заявленные в задании, при этом плохо ориентируется в схеме;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил схему с большим числом ошибок, не в полной мере, условия, заявленные в задании, не выполнены, либо не выполнил вовсе.

### ***Термины для терминологического диктанта по отдельным темам дисциплины***

#### **Тема 1. Концепция управления персоналом в организации. Управление работой с персоналом в организации.**

**МЕНЕДЖМЕНТ** – это управление, базирующееся на человекоцентристском подходе, предполагающем не прямолинейное воздействие, а создание условий для комфортного сотрудничества руководителя и подчиненного в эффективном достижении целей совместной деятельности.

**ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ** – эффективное и планомерное использование сил, средств, времени, людских ресурсов для достижения оптимального результата, а также совершенствование процесса принятия решений теми, кого они непосредственно затрагивают. Педагогический **МЕНЕДЖМЕНТ** – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления, направленный на повышение эффективности образовательного процесса.

**ПОЛНОМОЧИЯ** – это право на осуществление тех или иных действий или проведение той или иной образовательной политики, зафиксированное законодательно.

**СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ** – это специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека, с целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием, как и от собственных усилий и отдачи людей.

**УПРАВЛЕНИЕ** – деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации; функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализации их программы и целей.

**ИННОВАЦИОННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** – деятельность руководителя по созданию, разработке, освоению новшеств в содержании управленческих функций, используемых методов, организационной структуры, внедрению нововведений в практику с целью повышения эффективности управления и развития образовательного учреждения.

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ** – динамическая система, поэтому его можно рассматривать как некий интегральный процесс жизнедеятельности.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ** – это принципы формирования подразделений, делегирования полномочий и наделения ответственностью.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ** – это совокупность взаимосвязанных подразделений этой системы и должностных лиц.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ** – совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

**ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЕ МЕТОДЫ** – прямое воздействие, носящее директивный и обязательный характер.

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ** – это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособности предприятия.

**Критерии оценки терминологического диктанта по темам:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если ко всем терминам диктанта были представлены верные определения;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если к 80 % терминов диктанта были представлены верные определения;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если к 70 % терминов диктанта были представлены верные определения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если более, чем к 40 % терминов диктанта были представлены неверные определения.

***Задания для подготовки рефератов по отдельным темам дисциплины***

**Тема 2. Системный подход в управлении персоналом. Исследование методов рационального решения проблем в коллективе организации.**

1. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.

2. Системный анализ.

3. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом организации.

4. Морфологический анализ.

**Тема 6. Психологические аспекты современной мотивации труда. Разработка способов индивидуальной мотивации труда. Исследования способов мотивации групповой деятельности.**

1. Модели мотивации. Влияние факторов психологического климата на потребности работника.

2. 15 критериев мотивирующей организации труда. Исследования способов мотивации групповой деятельности.

**Тема 7. Психологические основы поведения работника в коллективе.**

1. Постоянные рабочие группы. Временные рабочие группы.

2. Команда, как рабочая группа.

3. Общий принцип построения системы временных взаимодействующих групп.

4. Коммуникации и коммуникационные сети. Модели коммуникаций («звезда», «круг», «шпора», «тент», «палатка», «дом»).

5. Диалектика методов стимулирования.

**Тема 9. Значение власти и влияния при управлении персоналом. Концепции лидерства.**

1. Интертипные отношения

2. Тождественные отношения.

3. Отношения активации.

4. Зеркальные отношения.

5. Дуальные и полудуальные отношения.

6. Миражные и отношения полной противоположности.

7. Конфликтные и родственные отношения.

8. Отношения супер-эго.

9. Деловые отношения и отношения квази-тождества.

10. Отношения социального заказа и социального контроля.

### **Критерии оценки реферата:**

оценка «отлично» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если содержание реферата не соответствует заявленной в названии тематике или в реферате отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть ошибки в техническом оформлении; есть нарушения композиции и структуры; в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; не в полном объёме представлен список использованной литературы, есть ошибки в его оформлении; отсутствуют или некорректно оформлены и не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть многочисленные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст реферата представляет собой не переработанный текст другого автора (других авторов).

#### 4 РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЕТУ

Зачет может проходить устно (в вопросно-ответной форме) и письменно (тесты). Студент может ознакомиться с вопросами к зачету в начале семестра. При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно повторить пройденный материал в строгом соответствии с программой, примерным перечнем вопросов к зачету. Необходимо использовать конспекты лекций и семинарских занятий, учебную литературу, рекомендованную преподавателем. Особое внимание следует обратить на вопросы, рассмотренные на семинарских занятиях, так на них обычно разбираются сложные или недостаточно отраженные на страницах специальной литературы сюжеты. При необходимости следует обратиться к преподавателю за консультацией и методической помощью.

##### Вопросы к зачету

1. Постоянные рабочие группы. Временные рабочие группы. Команда, как рабочая группа.
2. Общий принцип построения системы временных взаимодействующих групп.
3. Гибридная кадровая структура. Виды гибридных кадровых структур.
4. Практические пути совершенствования управления персоналом.
5. Рекомендации по стимулированию персонала. Коммуникационные рекомендации.
6. Средства связи как инструмент общения.
7. Преимущества делегирования полномочий. Психологические основы делегирования.
8. Главная проблема при делегировании полномочий. Рекомендации и ситуации при делегировании. Психологические рекомендации. Личные рекомендации. Вспомогательные рекомендации.
9. Содержательные и процессуальные теории. Мотивация через потребности. Главные мотиваторы.
10. Анализ потребностей иерархия по А. Маслоу, как основа для расстановки персонала по должностной иерархии.
11. Характеристики деятельности. Психологические характеристики.
12. Концепция Врума. Модели мотивации.
13. Влияние факторов психологического климата на потребности работника. 15 критериев мотивирующей организации труда.
14. Теория справедливости. Двухфакторная теория Ф.Герцберга. Комплексная модель Портера-Лоулера.
15. Методика двойной параллельной мотивации. Концепция организационного роста Литвина-Стрингера.
16. Теория психоанализа, как теоретическая основа психологического построения человеческой личности.
17. Главный смысл трудовой деятельности.
18. Теория роста А. Маслоу и теория поля К.Левина.
19. Правила пользования моделями эго-состояний.
20. Управление и власть. Драматический треугольник. Изменение терминологии эго- состояний.
21. Использование знаний трансактного анализа в достижении выигрыша.
22. Скрытые трансакты. Правила поведения по Э. Берну и Р. Шмидту. Психологические игры.
23. Характерные черты малой и средней группы
24. Межличностное взаимодействие и характер общей деятельности.

25. Основные проблемы управления группами. Специфические характеристики группы.
26. Стадии развития формальных и неформальных групп. Идеальная группа.
27. Модели процесса эффективного управления группой. Факторы, влияющие на эффективность управления группой.
28. Лидерство и влияние. Виды власти. Власть, основанная на вознаграждении. Влияние через положительное подкрепление.
29. Власть примера. Влияние с помощью харизмы. Власть эксперта (эталонная). Влияние через разумную веру. Традиционная власть.
30. Лидерство. Личностная теория. Поведенческий подход к лидерству. Лидерство и ответственность.
31. Ступени роста руководителя. Психологическая компетентность. Основные источники ошибок и их виды.
32. Особенности командного управления. Типология 'управленческих команд.
33. Работа К.Г.Юнга «Психологические типы». Психологический тип, как информационная система.
34. Типы взаимоотношений в коллективе. Интертипные отношения. Тождественные отношения. Отношения активации. Зеркальные отношения. Дуальные и полудуальные отношения.
35. Миражные и отношения полной противоположности. Конфликтные и родственные отношения. Отношения супер-эго. Деловые отношения и отношения квазитожества.