

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 26.05.2026 11:50:22 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bf09857b6cb37c486b9a8788b8322733	Рабочая программа дисциплины "Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профиль) "Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием" ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2026-2027

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование системных знаний о закономерностях и особенностях поведения и деятельности людей, обусловленных их включением в социальные группы, а также об основных характеристиках групп, закономерностях и особенностях их формирования и развития, группового поведения и отношениях между его субъектами: индивидами, группами и обществом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.03

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания управления человеческими ресурсами в современной организации

Теория управления человеческими ресурсами

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки управления человеческими ресурсами в современной организации как целостной системы развития персонала организации

Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Знать:

Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия

Уметь:

Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды

Владеть:

Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	- основы концепций и стилей социально-психологического управления человеческими ресурсами
3.2 Уметь:	
3.2.1	- раскрыть социально-психологические модели управленческой деятельности
3.3 Владеть:	
3.3.1	- внедрять приемы организации процессов: социального проектирования организации, командной работы и коммуникационной деятельности

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 2
в том числе :	
аудиторные занятия : 22	
самостоятельная работа : 49,8	
: контактная работа: 22,2 ИКР: 0,2	



5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами			
1.1	Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
1.2	Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами /Ср/	2	9,8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 2. Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника			
2.1	Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
2.2	Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника /Ср/	2	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 3. Социальное взаимодействие человека и организационного окружения			
3.1	Социальное взаимодействие человека и организационного окружения /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.2	Социальное взаимодействие человека и организационного окружения /Ср/	2	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 4. Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс			
4.1	Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
4.2	Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс /Ср/	2	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 5. Мотивация профессиональной деятельности			
5.1	Мотивация профессиональной деятельности /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
5.2	Мотивация профессиональной деятельности /Ср/	2	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
	Раздел 6. Командная работа: характеристика процесса развития команды			



6.1	Командная работа: характеристика процесса развития команды /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
6.2	Командная работа: характеристика процесса развития команды /Ср/	2	8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
Раздел 7. Индивидуальные консультации, текущий контроль				
7.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	2	0,2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Круглый стол - Конспект
Разработка блок-схемы - Блок-схема
Деловая игра - Деловая ситуация
Разработка проекта - Проект
Вопросы к зачету, тесты

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Занятие №1

Круглый стол – Тема: «Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами»

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологические аспекты организационных процессов управления.
2. Создание условий для эффективной трудовой деятельности.
3. Развитие персонала организации.

Занятие №2

Круглый стол – Тема: «Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника»

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-психологические теории личности.
2. Сущностная характеристика личности, ее основные особенности.
3. Самооценка и личностная самореализация работника.

Занятие №3

Разработка блок-схемы – Тема: «Социальное взаимодействие человека и организационного окружения»

Используя теоретико-методологические основы модели взаимодействия в организации, разработать и представить блок-схему «Трудовое поведение работника». Рассмотреть основные поведенческие реакции личности на организационные требования и предписания.

Занятие №4

Разработка блок-схемы – Тема: «Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс»

Используя теоретико-методологические основы модели профессиональной роли руководителя, разработать и представить блок-схему «Модель профессиональной роли руководителя». Рассмотреть характеристику ролевого поведения руководителя в управленческой деятельности. Дать характеристику интегральному имиджу руководителя.

Занятие №5

Деловая ситуация – Тема: «Мотивация профессиональной деятельности»

Используя теоретико-методологические основы трудовой мотивации и демотивации работника, разработать и представить сценарий деловой ситуации «Характеристика трудовой мотивации и демотивации работника» с учетом следующих аспектов:

1. Основные цели политики в области мотивации и стимулирования сотрудников;
2. Особенности взаимодействия внешней и внутренней мотивации работника;
3. Выявление мотивационных резервов в поведении сотрудников.



Занятие №6

Разработка проекта – Тема: «Командная работа: характеристика процесса развития команды»

Используя теоретико-методологические основы командной работы: процесса развития команды, разработать и представить проект «Взаимозависимость членов успешной группы. Командные отношения». Раскрыть основные элементы социальной технологии работы эффективной команды; социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

1. Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами.
2. Создание условий для эффективной трудовой деятельности.
3. Основные направления трудовой самореализации.
4. Развитие персонала организации.
5. Основные признаки совместной трудовой деятельности.
6. Основные направления трудовой самореализации.
7. Особенности эффективной совместной деятельности руководителя и работника
8. Сущностная характеристика личности, ее основные особенности.
9. Теория «Я-концепция».
10. Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника: психофизиологический потенциал, трудовой и творческий.
11. Самооценка и личностная самореализация работника.
12. Особенности творческой реализации личности в коллективе.
13. Личность как объект управленческого воздействия.
14. Социальные и психологические резервы человека.
15. Трудовое поведение работника.
16. Поведенческие реакции личности на организационные требования и предписания.
17. Особенности микросреды социальных отношений личности и трудового коллектива.
18. Социальная роль и ее разнообразие в условиях организационного поведения.
19. Социально-психологическая готовность человека к принятию роли.
20. Феномен руководства в системе менеджмента.
21. Руководство как процесс управления персоналом.
22. Функциональные обязанности руководителя.
23. Модель профессиональной роли руководителя.
24. Характеристика ролевого поведения в управленческой деятельности.
25. Интегральный имидж руководителя.
26. Влияние имиджа руководителя на персонал организации.
27. Характеристика профессионально необходимых деловых качеств и организаторских способностей руководителя.
28. Основные понятия мотивации деятельности.
29. Модель мотивационного процесса.
30. Характеристика трудовой мотивации и демотивации работника.
31. Основные цели политики в области мотивации и стимулирования сотрудников.
32. Особенности взаимодействия внешней и внутренней мотивации работника.
33. Формирование у работников инновационного отношения к труду.
34. Выявление мотивационных резервов в поведении сотрудников.
35. Сущность команды и принципы ее формирования.
36. Взаимозависимость членов успешной группы.
37. Командные отношения.
38. Основные элементы социальной технологии работы эффективной команды.
39. Социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.
40. Командная организация работы и командные коммуникации.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

С помощью данного типа задания проверяются следующие элементы подготовки студентов по дисциплине:

- Знание основных понятий и определений;
- Умение применять на практике социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами.



1. Как социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами определяет «организационное поведение»:
 - а) область знаний, исследующая различные явления и процессы, охватывающие большой объём специфических терминов и понятий, связанных со многими общественными и естественно-научными дисциплинами;
 - б) изучение и формирование поведения индивидов, групп для достижения организацией поставленных целей и повышения эффективности её деятельности;
 - в) объяснение, описание, и управление трудовыми ресурсами в организации.
2. В основу какой научной школы был положен человеческий фактор, как основной элемент эффективности организации:
 - а) школа научного управления;
 - б) школа человеческих отношений;
 - в) школы с таким учением не существовало.
3. Как можно описать природу организации в нескольких фразах с точки зрения социология и психология управления:
 - а) группа людей, имеющих общую цель и готовых добиваться её согласованными действиями для удовлетворения своих потребностей;
 - б) группа людей, вынужденных работать вместе;
 - в) социальная система, основанная на взаимном интересе и обладающая этическими принципами;
 - г) социально-экономическая система, использующая свои ресурсы для достижения своей цели.
4. Организация – это:
 - а) социальный процесс деятельности людей;
 - б) специфический социальный объект;
 - в) одна из функций управления;
 - г) все перечисленные пункты.
5. Как определить понятие «личность»:
 - а) это внутренние и внешние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
 - б) это внутренние характеристики человека, которые отвечают за согласованное проявление его чувств, мышления и поведения;
 - в) это убеждения человека и природные качества его характера.
6. Коммуникация — это:
 - а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений;
 - б) обмен информацией между людьми;
 - в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов;
 - г) процесс установления и развития контактов между людьми.
7. Какие средства удовлетворения потребностей человека доступны для использования в организации:
 - а) производственная деятельность (труд);
 - б) формальные и неформальные заслуги работника перед компанией;
 - в) общение с коллегами и руководителем;
 - г) все перечисленные пункты.
8. Ожидания личности от взаимодействия с организацией:
 - а) интересная работа, достойная оплата, уважение;
 - б) высокие результаты деятельности, достойная оплата; преданность организации;
 - в) организационная культура, уважение, добросовестный труд.
9. Мотивация отличается от стимулирования тем, что:
 - а) совокупность стимулов создается менеджером;
 - б) совокупность стимулов создается самим индивидом;
 - в) это одно и то же.
10. Из чего складывается конфликт:
 - а) инцидент + участники;



- б) конфликтная ситуация + инцидент;
в) участники + конфликтная ситуация.

11. Как называется деловое взаимодействие, характеризующееся противостоянием, вытеснением:

- а) конкуренция;
б) соперничество;
в) кооперация.

12. Что является основой реальных функций, которые заданы личности в организации, а также содержание групповой деятельности:

- а) значение;
б) обязательство;
в) роль;
г) задание.

13. Как называются определенные формальные отношения между людьми, позволяющие использовать их для достижения цели компании, принятия и реализации решения:

- а) подчинение;
б) организационная структура;
в) сотрудничество;
г) иерархия.

14. Динамичное состояние у человека обусловленное трудностями или препятствиями, осложняющих достижение желаемых результатов это:

- а) возбуждение;
б) конфликт;
в) стресс.

15. Что не является общим в формальных и неформальных группах:

- а) источник власти;
б) стадия развития;
в) структура;
г) сплоченность.

16. От чего зависит повышение эффективности деятельности работника:

- а) самоорганизация;
б) комплекс задач мотивации;
в) стимулирование;
г) социокультурная организация личности.

17. Что определяет организационная структура:

- а) согласование, принятие и реализация решений;
б) формальные отношения между людьми;
в) предсказание поведения работников в будущем.

18. Что понимается под «стимулированием»:

- а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;
б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;
в) процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.

19. Какие показатели являются критериями оценки результативности мотивации:

- а) самовыражение и производительность труда;
б) уровень работы организации и стиль руководства и управления;
в) качество труда и социальная стабильность.

20. Власть руководителя в организации подразумевает:

- а) социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;
б) приказы и распоряжения;



в) способность подчинять своей воле деятельность других людей.

6.4. Критерии оценивания

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – зачтено.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий менее 61

зачтено - % выполненных заданий более 61

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Круглый стол (дискуссия) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;

- оценка «хорошо» ставится, если: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание выступления; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации;

- оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; студент не может применить знание теории в процессе дискуссии;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; при ответе на вопросы обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;

- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;

- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Деловая ситуация (деловая игра) - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент легко ориентируется в содержании деловой ситуации выбранной по теме учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением



связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- оценка «хорошо» ставится, если студент в ходе игры демонстрирует полное освоение теоретического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию, но содержание, форма ответов и комментариев имеют отдельные неточности;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если студент в ходе участия в деловой игре обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения практических задач, не умеет доказательно обосновать свои суждения;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач.

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствие с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;
- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Карташова Л. В., Шапиро С.А., Журавлев П. В.	Управление человеческими ресурсами: учебник (https://znanium.ru/catalog/document?id=446998)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2025	ЭБС
ЛП.2	Сафронова Н.Е.	Основы менеджмента. Курс лекций: учебно-методическое пособие (https://book.ru/book/958654)	Москва : Русайнс, 2025	ЭБС
ЛП.3	Борисова Л. Г., Гапоненко А. Л., Дмитриев А. Г., Раевский С. В., Мясоедов С. П., Раевский С. В., Гапоненко А. Л.	Основы менеджмента: учебное пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=729793)	Москва : Дело, 2025	ЭБС



7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Дейнека А. В., Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720284)	Москва : Дашков и К, 2025	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Косников С. Н., Золкин А. Л., Винтер Н. М., Шичкин И. А., Свердликова Е. А., Поскряков И. А., Жильцов С. А.	Менеджмент. Современные проблемы и решения: учебное пособие для вузов (https://e.lanbook.com/book/440087)	Санкт- Петербург : Лань, 2025	ЭБС
Л3.2	Резник С.Д., Вдовина О.А., Сазыкина О.А.	Стратегия кадрового менеджмента: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=458200)	Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2025	ЭБС
Л3.3	Набок О. А.	HR-менеджмент. Управленческие перекрестки: команда как капитал и ресурс: учебное пособие для вузов (https://e.lanbook.com/book/483017)	Санкт- Петербург : Лань, 2025	ЭБС
Л3.4	Сальникова Л. С.	Репутационный менеджмент: современные подходы и технологии: учебник для вузов (https://znanium.ru/catalog/document?id=470520)	Москва : Дашков и К, 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПаблицинг. – URL: http://biblioclub.ru/ . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru . 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ . 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: https://www.book.ru/ . 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .
----	---

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992.

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.



Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения с возможностью использования переносного мультимедийного оборудования (экран, ноутбук, проектор, колонки).

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий для демонстрации слайдовых презентаций. Мультимедийное сопровождение лекционных занятий обеспечивается видеопрезентациями и видеокейсами из медиатеки методического кабинета факультета управления.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета для проведения тестирования в программе Moodle.

Наличие систем Wi-Fi во 2-ом и 4-ом учебных корпусах позволяет использовать интерактивные методы ведения занятий с использованием Интернет-ресурсов, проводить консультации с использованием электронной почты.

С целью повышения качества образовательных услуг необходимая организационная и учебно-методическая информация, сопровождающая учебный процесс, помещена на сайте факультета управления. Конфиденциальность информации обеспечивается наличием личных кабинетов студентов.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу студента на всех занятиях аудиторной формы (лекции, практические занятия), выполнение контрольных мероприятий, планомерную самостоятельную работу. В ходе освоения дисциплины студент расширяет свой социальный опыт, развивает такие общекультурные и профессиональные компетенции как овладение навыками исследовательской деятельности; целеполагание, планирование, анализ и рефлексия в процессе познания; формирование целостного экономического мышления; расстановка приоритетов и нахождение оптимальных решений в различных ситуациях; и др.

В ходе освоения дисциплины деятельность студента направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ по вопросам профессиональной деятельности, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в области профессиональной деятельности в их динамике и взаимосвязи;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам профессиональной деятельности.

В учебной дисциплине студент должен ориентироваться на самостоятельную проработку учебного материала, подготовку к практическим занятиям, выполнение итоговой исследовательской работы и компьютерного тестирования, самостоятельное изучение разделов курса.

Успешное освоение дисциплины предполагает обязательное посещение практических занятий, выполнение творческих и поисковых заданий, запланированной исследовательской работы, а также компьютерного тестирования.

Подготовка к практическим занятиям:

- студент должен внимательно ознакомиться с материалом, относящимся к данному занятию по учебнику и учебным пособиям;
- выписать основные термины;
- выполнить творческое или поисковое задание, сформулировать возникшие вопросы и постараться получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к промежуточной аттестации:

К промежуточной аттестации необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса студент может познакомиться со следующей



учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для самоподготовки.

Рекомендации для организации работы студента на лекции

Ведущую роль в организации учебного процесса играют лекции, которые определяют содержание и направленность работы студентов в освоении научных знаний, выполняют образовательную, воспитательную и учебно-организационную функцию. Самостоятельная работа студентов с лекционным материалом, состоящая из его повторения, структурирования, анализа, способствует более глубокому усвоению полученных знаний.

Особое значение в организации самостоятельной работы имеет вводная лекция преподавателя. Раскрывая сущность предмета и методы истории как науки, преподаватель знакомит с основными формами организации учебной деятельности в вузе. В лекции обобщаются результаты научных исследований, дается представление о современной историографической ситуации. На лекции студенты вооружаются необходимым минимумом знаний для самостоятельной работы, преподаватель указывает ее цель и основные направления, наделяет инструментарием в виде рабочей программы и методических рекомендаций, что позволяет впоследствии адекватно организовывать собственную самостоятельную работу.

Тематические и обзорные лекции требуют от студента дополнительной подготовки. Во-первых, необходимо знать содержание предшествующей лекции, без чего невозможно сознательно усвоить новый материал. Особое значение предварительная подготовка приобретает в тех случаях, когда в лекциях освещаются не все вопросы программы курса и ряд вопросов, не представляющих большой трудности, выносятся на самостоятельное изучение. Лектор в ходе лекции указывает, какие именно разделы темы должны быть самостоятельно изучены, предлагает список источников и литературы, с которыми необходимо ознакомиться, комментирует формы отчетности по самостоятельной работе.

Во-вторых, необходимо слушать лекцию и одновременно ее конспектировать. Правильно организованное конспектирование способствует подготовке к контрольной работе и тестированию.

Вести запись лекции предлагается в общей тетради, пронумеровав ее и оставив первые страницы для оглавления, что дает возможность быстро найти нужную лекцию. В тетради предлагается записывать дату, номер лекции, тему и план лекции; название вопросов во время лекции можно не записывать, а лишь обозначить их порядковый номер согласно плану.

Целесообразно в лекционной тетради оставить широкие поля, которые можно использовать для записи ссылок на литературу и источники, цитат, а также заполнять их дополнительным материалом при самостоятельном чтении рекомендованной литературы и при подготовке к контрольной работе.

Дословно записывать содержание лекции нет необходимости. Конспектирование предполагает фиксирование лишь основных положений, главных мыслей и выводов. Самостоятельная работа студента на лекции и заключается в выделении главного материала. Лекцию необходимо воспринимать творчески, избегать механического записывания, фиксировать ранее неизвестную информацию. Студенту рекомендуется в тот же день обработать свой конспект: прочесть его, вписать пропущенное, исправить неточные выражения, формулировки, искажения, подчеркнуть важные места. По итогам лекционного курса конспекты лекций могут быть проверены преподавателем.

Рекомендации для организации работы студента при подготовке к практическому занятию (семинару)

Для наиболее эффективного достижения результата изучения данной дисциплины подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя.

В процессе углубленного чтения литературы можно составлять краткие конспекты, тезисы своих выступлений, делать необходимые выписки, чтобы затем на семинаре активно участвовать в обсуждении всех вопросов.

Конспекты лучше вести в той же тетради, в которой конспектируются лекции по данной дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по изучаемой дисциплине проводится в соответствии с предложенными темами.

По каждой теме сформулированы виды и содержание самостоятельной работы студентов.

Следующим этапом учебной деятельности студентов является выполнение компьютерного тестирования по дисциплине.

Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем.

Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться.

Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

В течение всего семестра для студентов проводится консультация. На консультацию приглашаются студенты, по вопросам связанным с освоением материала дисциплины. Сроки проведения консультации в соответствии с



графиком, можно уточнить на кафедре менеджмента.

«В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MSOffice365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе».

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 15

процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

