

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

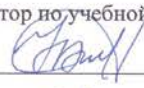
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра вычислительной математики и кибернетики

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Зарипов

«2» 09 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

*«Социально-психологические аспекты управленческой деятельности»*

Уровень подготовки: высшее образование – подготовка магистров

Направление подготовки магистров

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

Направленность подготовки

Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

(наименование программы подготовки)

Квалификация (степень) выпускника

Магистр.

Форма обучения

очная

Уфа 2015

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (профиль, специализация): Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Дисциплина: Социально-психологические аспекты управленческой деятельности

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры Управление в социальных и экономических системах

протокол № 11 от "9" 06 2015 г.  
Заведующий кафедрой УСиЭС [подпись] Д.А. Гайнанов  
расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы<sup>1</sup> [подпись] И.А. Биккинин  
расшифровка подписи

Исполнители:  
Доцент [подпись] Е.В. Путенихина  
должность подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:  
Заведующий кафедрой УСиЭС Д.А. Гайнанов  
УСиЭС [личная подпись] Гайнанов Д.А. 12.06.2015  
наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»  
протокол № 2 от "15" 06 2015 г.  
[подпись] проф., д. э. н. Дегтярева И. В.  
личная подпись расшифровка подписи

Библиотека [подпись] Т.В. Дегтярева 12.06.2015  
личная подпись расшифровка подписи дата

Декан факультета (директор института, филиала) [подпись] проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПМА и внесена в электронную базу данных  
Начальник [подпись] Лашкина Ч.А. 25.06.2015  
личная подпись расшифровка подписи дата

<sup>1</sup> Только направлений подготовки магистров

489

## Содержание

1.	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3
2.	Перечень результатов обучения.....	5
3.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	7
4.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	11
5.	Фонд оценочных средств.....	12
5.1	Типовые оценочные материалы	15
5.2	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций	24
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).	31
7.	Образовательные технологии.....	56
8.	Методические указания по освоению дисциплины.....	58
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	58
10.	Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ.....	59
	Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	60
	Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	61

## 1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Социально-психологические аспекты управленческой деятельности является дисциплиной *вариативной* части ОПОП по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом направленность: Управление человеческими ресурсами и социальными процессами. Является обязательной дисциплиной.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.03 Управление персоналом направленность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "30" октября 2014 г. № 1420. Является неотъемлемой частью основной образовательной профессиональной программы (ОПОП).

**Целью освоения дисциплины** является формирование знаний и практических навыков по основным теоретическим и методическим положениям управления персоналом.

### **Задачи:**

- приобретение студентами навыков управления персоналом в организации;
- планирования и управления организацией труда;
- освоение и избегание проблем в технологиях управления развитием персонала;
- изучение методов, способов принятия решений в конкретных хозяйственных ситуациях и принципов управления персоналом;

Входные компетенции:

На пороговом уровне ряд компетенций был сформирован за счет обучения на предыдущих уровнях высшего образования (специалитет, бакалавриат).

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), практики, научных исследований, сформировавших данную компетенцию
1	способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности	ОК-3	базовый уровень первого этапа освоения компетенции	Системный анализ

\*- **пороговый уровень** дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

-**базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

-**повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), практики, научных исследований для которых данная компетенция является входной
2	умение оформлять отчеты о проведенной научно-исследовательской работе и подготавливать публикации по результатам исследования	ОК-9	повышенный уровень третьего этапа освоения компетенции	Научно-исследовательская работа
9	знанием методов научных исследований и владение навыками их проведения	ПК-2	Повышенный уровень, четвертый этап	Преддипломная практика
14	знанием методов оптимизации и умение применять их при решении задач профессиональной деятельности	ПК-3	Повышенный уровень, четвертый этап	Преддипломная практика

## 2. Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-2	принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации	комплексно рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом
1	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	ОК-3	подходы к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом	формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации с целью развития творческих способностей	навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,	ОПК-2	Способы разработки программ по созданию комфортных условий труда в организации	разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	современными технологиями управления персоналом

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия				
	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	ПК-8	психологические проблемы взаимоотношений, психологические основы влияния межличностных отношений на эффективность деятельности организации	оценивать и совершенствовать корпоративную культуру	методиками психологического отбора персонала и сопровождения бизнес-процессов
	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	ПК-34	Базовые социальные технологии в работе с персоналом	проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом	современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в профессиональной деятельности.
	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и	ПК-35	Способы управления конфликтами и стрессами	Проводить социально-профилактические и консультационные мероприятия с целью снижения напряженной ситуации в коллективе	навыками организации управления конфликтами

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
	консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами				

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы (180 часа).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.	
	1 семестр	
	180 часов /5 ЗЕ	
Лекции (Л)	8	
Практические занятия (ПЗ)	16	
Лабораторные работы (ЛР)	-	
КСР	5	
Курсовая проект работа (КР)		
Расчетно - графическая работа (РГР)		
Самостоятельная работа (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	115	
Подготовка и сдача экзамена		
Подготовка и сдача зачета (контроль)	9	
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет	

Содержание разделов и формы текущего контроля

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов					Литература, рекомендуемая студентам*	Виды интерактивных образовательных технологий**	
		Аудиторная работа				СРС			Всего
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
1	<p><b>Социально-психологические составляющие системы управления.</b>                      Основные понятия психологии управления. Психология субъекта управленческой деятельности. Психологические критерии эффективного управления. Иррациональные средства управления. Психология управляющих воздействий. Основные функции эффективного руководителя. Способы управленческого воздействия.</p>	4	8		2	40+3(контроль)	57	лекция-визуализация, проблемное обучение, обучение на основе опыта	
2	<p><b>Подходы к оптимизации управленческой деятельности.</b>                      Современные технологии управления персоналом. Психограмма руководителя. Базовые составляющие в оценке труда коллектива. Мотивация личности и управление трудовым коллективом. Управленческие отношения как предмет деятельности руководителя. Условия формирования и развития трудового коллектива. Коллективные формы принятия управленческих решений. Анализ современных подходов к формированию кадрового состава; методов поддержания работоспособности персонала</p>	4	8		2	41+3(контроль)	58	лекция-визуализация, проблемное обучение, обучение на основе опыта	

Занятия, проводимые в интерактивной форме, составляют 100% от общего количества аудиторных часов по дисциплине Социально-психологические аспекты управленческой деятельности.



### Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Психология управляющих воздействий и способы управленческого воздействия.	8
2	2	Формирование и развитие трудового коллектива. Методы поддержания работоспособности персонала.	8

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

*Содержит перечень вопросов, структурированных по темам для самостоятельного изучения.*

##### **Тема 1 Психология управляющих воздействий и способы управленческого воздействия..**

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Управление персоналом как производная процесса организационного управления
2. Обучение и развитие персонала: проблемные аспекты
3. Мотивация и стимулирование труда персонала

Таблица Перечень литературных источников и Интернет-ресурсов, необходимых для изучения данной темы

№п/п	Наименование источника
	ek-lit.agava.ru/books.htm – библиотека экономической и деловой литературы. eur.kulichki.net/Catalog/All-All.htm – библиотека экономической и управленческой литературы
1.	kdelo.ru – сайт журнала «Кадровое дело.
2.	www.hr-director.ru - сайт журнала «Директор по персоналу.

##### **Тема 2 Формирование и развитие трудового коллектива. Методы поддержания работоспособности персонала**

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению)

1. Психограмма руководителя
2. Мотивация личности и управление трудовым коллективом.
3. Разработка программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации

Таблица Перечень литературных источников и Интернет-ресурсов, необходимых для изучения данной темы

№п/п	Наименование источника
	www.kadrovik.ru – информационный портал и журнал «Кадровик». www.management.com.ua – Интернет-портал для управленцев.
1.	www.webarhimed.ru/page-66.html – материалы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» сайта «Webarhimed».
2.	www.hr-director.ru - сайт журнала «Директор по персоналу.

#### 5. Фонд оценочных средств

Оценка уровня освоения дисциплины осуществляется в виде текущего и промежуточного контроля успеваемости магистрантов, и на основе критериев оценки уровня освоения дисциплины.

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине и пр.);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных ФОС дисциплины.

Оценивание проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства*
1	Социально-психологические составляющие системы управления	<b>ОК-2</b>	<i>базовый</i>	<i>контрольные вопросы, эссе</i>
		<b>ОК-3</b>	<i>базовый</i>	<i>контрольные вопросы,</i>
2	Подходы к оптимизации управленческой деятельности.	<b>ОПК-2</b>	<i>Пороговый, базовый</i>	<i>контрольные вопросы, эссе, дискуссия</i>
		<b>ПК-8</b>	<i>базовый</i>	<i>контрольные вопросы,</i>
		<b>ПК-34</b>	<i>базовый</i>	<i>контрольные вопросы,</i>
		<b>ПК-35</b>	<i>базовый</i>	<i>контрольные вопросы, эссе</i>

При реализации дисциплины используется балльно-рейтинговая оценка освоения компетенций

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1 «Социально-психологические составляющие системы управления »				
Текущий контроль				

Виды учебной деятельности	Балл за конкретное задание	Число заданий	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
1. _____ аудиторная работа	Оценка за доклад по теме		1	5
	Дополнения и выступления с места, участие в дискуссии		1	2
	Ответы на вопросы тестов		1	5
Рубрика 2 «Подходы к оптимизации управленческой деятельности.»				
Текущий контроль				
Аудиторная работа	Отчет по практическому заданию		1	5
	Ответы на вопросы тестов		1	5
Поощрительные баллы				
	Посещение занятий		0	2
	Активность на практических занятиях		2	7
Итоговый контроль				
Зачет	«зачтено»		61	100
	«не зачтено»		0	60

До сведения каждого магистранта в конце семестра по итогам посещения, выполнения заданий на практических и самостоятельной работы доводится информация о количестве набранных баллов при усвоении материала дисциплины «Инвестиционный менеджмент в регионе».

### **Критерии оценки зачета:**

Непосредственная оценка магистранту выставляется в строгом соответствии с количеством баллов, которые он набрал в течение времени, отведенного на изучение дисциплины.

Оценка «зачтено» выставляется магистранту, если в течение времени, отведенного на изучение дисциплины студент он смог набрать необходимое для получения оценки «зачтено» количества баллов.

В случае если в течение времени, отведенного на изучение дисциплины магистрант не смог набрать необходимое для получения оценки «зачтено» количества баллов, ему предоставляется возможность на зачетном занятии по выбору преподавателя, либо ответить на вопросы комплекта контрольных тестов, либо на теоретические вопросы перечня контрольных вопросов по дисциплине. Количество комплектов тестов или теоретических вопросов определяет преподаватель, исходя из количества баллов, которое необходимо набрать обучающемуся для получения оценки «зачтено».

### **Тестовые задания и вопросы к зачету**

1. По основанию «уровень осознанности правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий» выделяют следующие типы кадровой политики

- 1) пассивная
- 2) открытая
- 3) закрытая
- 4) реактивная

5) активная

6) превентивная

2. Методы оценки функционирования служб управления персоналом, при котором мнения обобщаются письменно с помощью анкет для выражения реакции работников на кадровую политику работодателя, характеристики работы и т.д., это:

- 1) оценка согласно ответам на вопросник;
- 2) статистический подход к оценке;
- 3) оценки текучести кадров и абсентеизма;
- 4) оценка, базирующаяся на обзоре мнений.

3. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано:

- 1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- 2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- 3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

4. Основными функциями подсистемы развития персонала являются:

- 1) Разработка стратегии управления персоналом;
- 2) Работа с кадровым резервом;
- 3) Переподготовка и повышение квалификации работников;
- 4) Планирование и контроль деловой карьеры;
- 5) Планирование и прогнозирование персонала;
- 6) Организация трудовых отношений.

5. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- 1) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- 2) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- 3) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

6. Принцип комплексности подразумевает:

- 1) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
  - 2) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

7. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- 1) административные;
- 2) экономические;
- 3) статистические;
- 4) социально-психологические;
- 5) стимулирования.

8. По основанию «уровень осознанности правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий» выделяют следующие типы кадровой политики

- 1) пассивная

- 2) открытая
- 3) закрытая
- 4) реактивная
- 5) активная

6) превентивная

9. Современные концепции управления персоналом базируются:

- 1) в основном на принципах и методах административного управления;
- 2) только на возрастающей роли личности работника;
- 3) с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности;
- 4) в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.

10. Абсентеизм в поведении сотрудников проявляется в следующих действиях:

- 1) Низкой мотивации
- 2) Отсутствию лояльности по отношению к руководству компании
- 3) Немотивированных прогулах
- 4) Опозданиях при выходе на работу

11. К функциям самоменеджмента не относится:

- 1) постановка цели;
- 2) реализация и организация;
- 3) мотивация.

12. Укажите одну из целей самоменеджмента:

- 1) получение прибыли организацией;
- 2) сознательное управление течением своей жизни;
- 3) эффективное управление организацией. 82

13. К какому блоку качеств относится умение ценить и эффективно использовать время:

- 1) личная организованность;
- 2) способность правильно формулировать жизненные цели;
- 3) самодисциплина?

14. К какому блоку качеств относится умение работать с информацией:

- 1) самоконтроль личной жизнедеятельности;
- 2) знание техники личной работы;
- 3) способность правильно формулировать жизненные цели?

15. Для какого метода управления персоналом характерно обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувства, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия

- а) психологического метода;
- б) экономического метода;
- в) административного метода;
- г) эстетического метода.

16. Трудовой коллектив-это:

- а) группа занятая общественно научной деятельностью;
- б) совокупность людей;
  - в) организация группы работников созданная для реализации производственных целей;
  - г) совокупность людей объединённых общностью интересов деятельности.

17. Своевременное принятие и выполнение решений, за определённое время, которое затрачено на сбор и обработку информации в управлении называют:

- а) оперативностью;
- б) оптимальностью;
- в) эффективностью;
- г) стабильностью.

18. Методы оценки функционирования служб УП, при котором мнения обобщаются письменно с помощью анкет (обычно в анонимной форме) для выражения реакции работников на кадровую политику работодателя, характеристики работы и т.д., это:

- а) оценка согласно ответам на вопросник;
- б) статистический подход к оценке;
- в) оценки текучести кадров и абсентеизма;
- г) оценка, базирующаяся на обзоре мнений.

19. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:

- а) отбор;
- б) подбор;
- в) оценка;
- г) резерв.

20. Поведение, которое представляет собой в основном реакции на различные внутренние и внешние стимулы

- а) реактивное;
- б) пассивное;
- в) активное;
- г) кумулятивное.

### **Вопросы для контроля**

1. Факторы внешней и внутренней среды, определяющие кадровую политику организации.
2. Современные принципы системы управления персоналом.
3. Межличностная совместимость в трудовом коллективе
4. Положительные и негативные последствия конфликта
5. Концептуальные кадровые документы: правила трудового распорядка; коллективный договор; философия организации.
6. Этапы построения кадровой политики организации.
7. Макро и микроэтика деловых отношений
8. Проблемы организационного поведения работников.
9. Модели рабочих мест и должностные инструкции.
10. Современные функции службы персонала, социальное партнерство.
11. Проблемы оценки при конкурсном отборе персонала.
12. Создание резерва кандидатов на рабочие места.
13. Психологические механизмы развития малой группы
14. Теория транзакционного анализа
15. Планирование работы с персоналом.
16. Современные методы оценки труда.
17. Основные проблемы стимулирования труда.
19. Основные стратегии поведения в конфликтной ситуации
20. Проблемы закрепления персонала в организации.
21. Командообразование: этапы, факторы, эффективность.

22. Нетрадиционные способы мотивации персонала.
23. Конфликт как инструмент развития работника и всей организации.
24. Команда как организационная форма коллективного управления.
25. Коррекция межличностных отношений в трудовом коллективе

## **5.1 Типовые оценочные материалы**

### **Оценочные материалы для практических занятий**

#### **Комплект заданий для практической работы 1**

##### **Темы для эссе (рефератов, докладов, сообщений)**

1. Создание резерва кандидатов на рабочие места.
2. Внутренний конкурс и совмещение профессий, должностей.
3. Кадровая политика, как стратегия управления персоналом. Типы кадровой политики.
4. Социальная политика в отношении молодых специалистов.

##### **Критерии оценки контрольных вопросов:**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, при ответе на любой вопрос, соответствующей темы изучения. Ответ должен быть корректным, все тезисы должны быть правильно сформулированы и подкреплены примерами.
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, при некорректном ответе на вопрос, допущении существенных неточностей в формулировании тезисов.

#### **Комплект заданий для практической работы 2**

##### **Темы для эссе (рефератов, докладов, сообщений)**

1. Оценка затрат на привлечение и отбор кандидатов.
2. Проблемы оценки при конкурсном отборе персонала.
3. Временный найм и лизинг персонала.
4. Современные методы оценки труда.
5. Формирование кадрового резерва и матрица перемещений.

##### **Критерии оценки контрольных вопросов:**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, при ответе на любой вопрос, соответствующей темы изучения. Ответ должен быть корректным, все тезисы должны быть правильно сформулированы и подкреплены примерами.
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, при некорректном ответе на вопрос, допущении существенных неточностей в формулировании тезисов.

## **5.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций**

Приводится методика проведения процедур оценивания конкретных результатов обучения (знаний, умений, владений) формируемого этапа компетенции. То есть для каждого образовательного результата определяются показатели и критерии сформированности компетенций на различных этапах их формирования, приводятся шкалы и процедуры оценивания.

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
<i>ОК-3 1 этап, уровень базовый</i>	<b>Владеть</b> навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Темы докладов, сообщений  Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 3-17.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОК-3 1 этап, уровень базовый</i>	Знать подходы к разработке и внедрению корпоративных стандартов в области управления персоналом	Темы докладов, сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 10-14.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОК-3 1 этап, уровень базовый</i>	Уметь формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации с целью развития творческих способностей	Темы докладов, сообщений  Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 10-14.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<i>ОК-2, 1 этап, уровень</i>	Знать принципы	Темы докладов,	Выступление, дискуссия на	Критерии оценки



Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
<i>базовый</i>	корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации	сообщений Ответ на контрольные вопросы и тесты стр. 10-14.	семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	указаны в ФОС стр. 10-11
ОК-2, 1 этап, уровень базовый	Уметь комплексно рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Эссе, тематика эссе приводится на стр. 14.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
ОК-2, 1 этап, уровень базовый	Владеть методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	Эссе, тематика эссе приводится на стр. 14.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
<b>ОПК-2, 1 этап,</b> <i>уровень базовый</i>	Знать способы разработки программ по созданию комфортных условий труда в организации	Эссе, тематика эссе приводится на стр. 14.	Выступление, дискуссия на семинарских занятиях  В конце изучения каждой темы на практическом занятии обучающемуся дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 20 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС стр. 10-11
<b>ОПК-2, 1 этап,</b> <i>уровень базовый</i>	Уметь разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Ответ на контрольные вопросы № 4-12 (стр. 13).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерий оценки стр. 15.
<b>ОПК-2, 1 этап,</b> <i>уровень базовый</i>	Владеть современными технологиями управления персоналом	Ответ на контрольные вопросы № 1-10 (стр. 13).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерий оценки стр. 15.
<b>ПК-8, 1 этап,</b> <i>уровень повышенный</i>	Знать психологические проблемы взаимоотношений, психологические основы влияния межличностных отношений на эффективность деятельности организации	Эссе, тематика эссе приводится на стр. 14.	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерий оценки стр. 15.

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
<b>ПК-8, 1 этап,</b> уровень повышенный	Уметь оценивать и совершенствовать корпоративную культуру	Ответ на контрольные вопросы № 13-19 (стр. 13).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерий оценки стр. 15.
<b>ПК-8, 1 этап,</b> уровень повышенный	Владеть методиками психологического отбора персонала и сопровождения бизнес-процессов	Ответ на контрольные вопросы № 8-17 (стр. 13).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерий оценки стр. 15.
<b>ПК-34, 1 этап,</b> уровень повышенный	Базовые социальные технологии в работе с персоналом	Ответ на контрольные вопросы № 20-22 (стр. 14).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерий оценки стр. 14.
<b>ПК-34, 1 этап,</b> уровень повышенный	Уметь проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом	Ответ на контрольные вопросы № 10-15 (стр. 13).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерии оценки стр. 14.
<b>ПК-34, 1 этап,</b> уровень повышенный	Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной реализацией их в	Ответ на контрольные вопросы № 2-15 (стр. 13).	Эссе сдаются на предпоследнем занятии	Критерии оценки стр. 14.

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии оценки
	профессиональной деятельности.			
<b>ПК-35, 1 этап, уровень повышенный</b>	Знать способы управления конфликтами и стрессами	Ответ на контрольные вопросы № 10-17 (стр. 13).	Эссе сдаются на предпоследнем занятии	Критерии оценки стр. 14.
<b>ПК-35, 1 этап, уровень повышенный</b>	Уметь проводить социально-профилактические и консультационные мероприятия с целью снижения напряженной ситуации в коллективе	Ответ на контрольные вопросы № 1-10 (стр. 13).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерии оценки стр. 14.
<b>ПК-35, 1 этап, уровень повышенный</b>	Владеть навыками организации управления конфликтами	Ответ на контрольные вопросы № 17-22 (стр. 14).	В конце изучения каждой темы на практическом занятии студенту дается 1 вопрос на выбор. Время ответа (письменного) составляет 10 минут.	Критерии оценки стр. 14.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература

1. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - Москва: Дашков и К, 2012
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / [Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлиной] - Москва: Дашков и К, 2012 - 265 с.
3. Захаров Н. Л. Управление настроем персонала в организации: [учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080500.62 "Менеджмент"] / Н. Л. Захаров, Б. Т. Пономаренко, М. Б. Перфильева - Москва: ИНФРА-М, 2012 - 283, [4] с.
4. Управленческий учет по видам деятельности: / Под ред. Т.Е. Гварлиани - Москва: Финансы и статистика, 2014 - 304 с.

### 6.2 Дополнительная литература

1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин - Москва: Проспект, 2011 - 688 с.
2. Горшкова О. Н. Управление трудовой мотивацией в организации: социологический факторный анализ: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук:

Специальность 22.00.08 - Социология управления / О. Н. Горшкова; ГОУ ВПО "Челябинский государственный университет" ; науч. рук. А. А. Тараданов - Челябинск: [Б. и.], 2011 - 135, [36] с.

3. Маслова Валентина Михайловна. Управление персоналом [Текст]: / В. М. Маслова - Москва: Дашков и К, 2014 - 120 с

### 6.3. Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

Каждый обучающийся (магистрант) в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к следующим электронно-библиотечным системам (ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/> , ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <http://e-library.ufa-rb.ru>, Консорциум аэрокосмических вузов России <http://elsau.ru/>, Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ <http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xml+rus>), содержащим все издания основной литературы, перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, НИР сформированным на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории университета, так и вне её.

Обучающимся обеспечен доступ к электронным ресурсам и информационным справочным системам, перечисленным в таблице.

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов (экз.)	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
	2	3	4	5
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>	41716	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в ЭБС по сети УГАТУ	Договор ЕД-671/0208-14 от 18.07.2014. Договор № ЕД - 1217/0208-15 от 03.08.2015
2.	ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <a href="http://e-library.ufa-rb.ru">http://e-library.ufa-rb.ru</a>	1225	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с вузами РБ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
3.	Консорциум аэрокосмических вузов России <a href="http://elsau.ru/">http://elsau.ru/</a>	1235	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с аэрокосмическими вузами РФ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
4.	Электронная коллекция образовательных ресурсов	528	С любого компьютера по сети	Свидетельство о регистрац.

	УГАТУ <a href="http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml.simple-fulltxt.xsl+rus">http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml.simple-fulltxt.xsl+rus</a>		УГАТУ	№2012620618 от 22.06.2012
5.	Электронная библиотека диссертаций РГБ	885352 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	Договор №1330/0208-14 от 02.12.2014
6.	СПС «КонсультантПлюс»	2007691 экз.	По сети УГАТУ	Договор 1392/0403-14 т 10.12.14
7.	СПС «Гарант»	6139026 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	ООО «Гарант-Регион, договор № 3/Б от 21.01.2013 (продолгован до 08.02.2016.)
8.	ИПС «Технорма/Документ»	36939 экз.	Локальная установка: библиотека УГАТУ-5 мест; кафедра стандартизации и метрологии-1 место; кафедра начертательной геометрии и черчения-1 место	Договор № АОСС/914-15 № 989/0208-15 от 08.06.2015.
9.	* Научная электронная библиотека eLIBRARY* <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>	9169 полнотекстовых журналов	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в НЭБ на площадке библиотеки УГАТУ	ООО «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА». № 07-06/06 от 18.05.2006
10.	Тематическая коллекция полнотекстовых журналов «Mathematics» издательства Elsevier <a href="http://www.sciencedirect.com">http://www.sciencedirect.com</a>	120 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Договор №ЭА-190/0208-14 от 24.12.2014 г.
11.	Научные полнотекстовые журналы издательства Springer* <a href="http://www.springerlink.com">http://www.springerlink.com</a>	1900 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ открыт по гранту РФФИ

12.	Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor & Francis Group* <a href="http://www.tandfonline.com/">http://www.tandfonline.com/</a>	1800 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и Государственной публичной научно-технической библиотекой России (далее ГПНТБ России)
13.	Научные полнотекстовые журналы издательства Sage Publications*	650 наимен. жрнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
14.	Научные полнотекстовые журналы издательства Oxford University Press* <a href="http://www.oxfordjournals.org/">http://www.oxfordjournals.org/</a>	275 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
15.	Научный полнотекстовый журнал Science The American Association for the Advancement of Science <a href="http://www.sciencemag.org">http://www.sciencemag.org</a>	1 наимен. журнала.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
16.	Научный полнотекстовый журнал Nature компании Nature Publishing Group* <a href="http://www.nature.com/">http://www.nature.com/</a>	1 наимен. журнала	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
17.	Научные полнотекстовые журналы Американского института физики <a href="http://scitation.aip.org/">http://scitation.aip.org/</a>	18 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
18.	Научные полнотекстовые ресурсы Optical Society of America* <a href="http://www.opticsinfobase.org/">http://www.opticsinfobase.org/</a>	22 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
19.	База данных GreenFile компании EBSCO* <a href="http://www.greeninfoonline.com">http://www.greeninfoonline.com</a>	5800 библиогра фич записей,	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен компанией EBSCO российским организациям-

		частично с полными текстами		участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
20.	Архив научных полнотекстовых журналов зарубежных издательств*- Annual Reviews (1936-2006) Cambridge University Press (1796-2011) цифровой архив журнала Nature (1869- 2011) Oxford University Press (1849–1995) SAGE Publications (1800-1998) цифровой архив журнала Science (1880 -1996) Taylor & Francis (1798-1997) Институт физики Великобритании The Institute of Physics (1874-2000)	2361 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)

## 7. Образовательные технологии

В процессе подготовки по дисциплине «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» используется совокупность методов и средств обучения, позволяющих осуществлять целенаправленное методическое руководство учебно-познавательной деятельностью магистрантов, в том числе на основе интеграции информационных и традиционных педагогических технологий.

В частности, предусмотрено использование следующих образовательных технологий:

1. Классическая лекция, предусматривающая систематическое, последовательное, монологическое изложение учебного материала.
2. Проблемная лекция, стимулирующая творчество, осуществляемая с подготовленной аудиторией.
3. Лекция-визуализация – передача информации посредством схем, таблиц, рисунков, видеоматериалов, проводится по ключевым темам с комментариями.
4. Проблемное обучение, стимулирующее магистрантов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы, в форме письменных эссе различной тематики с их последующей защитой и обсуждением на семинарских занятиях.
5. Контекстное обучение – мотивация магистрантов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
6. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности магистранта за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения,

При реализации настоящей рабочей программы предусматриваются интерактивные и активные формы проведения занятий, дискуссии по темам исследования и поставленным научным проблемам.

## 8. Методические указания по освоению дисциплины

Для создания условий развития профессионального мышления магистрантов и формирования у них научной культуры, необходимо при изучении дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» соблюдать все требования, обозначенные в ФГОС ВО. В процессе обучения дисциплины необходимо организовать работу обучающихся по решению проблемных ситуаций, а также самостоятельной исследовательской



деятельности. Современная культура обучения должна помочь магистрантам раскрыть свои таланты, научить их применять знания на практике.

К системе научно-методического обеспечения преподавания дисциплины «Социально-психологические аспекты управленческой деятельности» относятся:

- преподаватели с их профессиональными знаниями и навыками педагогического мастерства;
- программы, учебники, учебно-методические пособия и др.;
- формы учебного процесса (лекции, семинары и т.д.);
- система контроля и оценивания успешности освоения знаний магистрантом;
- передовые методики и средства обучения.

Преподаватель несет ответственность за теоретический и методический уровень лекционных занятий. Необходимо придерживаться требований нормативных документов, учебных планов и программ, решений кафедры.

Применение интерактивных методик позволяет активизировать возможности учащихся. Интерактивные методы обучения подразумевают получение учебного знания посредством совместной работы участников познавательного процесса: преподавателя и магистранта. Виды интерактивных образовательных технологий, используемых на аудиторных занятиях:

- лекция-визуализация,
- проблемное обучение,
- обучение на основе опыта,
- контекстное обучение.

Активные методы обучения ориентированы на личность самого магистранта, на его сознательное участие в развитии собственных знаний, персональных и профессиональных навыков, в том числе навыков коллективной работы и творческого решения конкретных проблем. Активные образовательные технологии, рекомендуемые для применения на практических занятиях:

- подготовка и выступление с докладом, сообщением;
- участие в дискуссии;
- написание эссе.

Практические занятия и семинары дают возможность более глубоко изучать дисциплину «Инвестиционный менеджмент в регионе» и успех занятия зависит не только от преподавателя, но и от магистрантов.

## **9 . Материально-техническое обеспечение дисциплины**

лекционные аудитории с современными средствами демонстрации 3-306.

- кафедральные лаборатории, обеспечивающих реализацию ОПОП ВО: 3-306.

## **10. Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ**

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

## ЛИСТ

### согласования рабочей программы

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (профиль, специализация): Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Дисциплина: Социально-психологические аспекты управленческой деятельности

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры Управление в социальных и экономических системах

протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой УСиЭС \_\_\_\_\_ Д.А. Гайнанов  
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы<sup>1</sup> \_\_\_\_\_ И.А. Биккинин  
подпись расшифровка подписи

Исполнители:

Доцент \_\_\_\_\_ Е.В. Путенихина  
должность подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой УСиЭС \_\_\_\_\_ Д.А. Гайнанов

---

*наименование кафедры*

*личная подпись*

*расшифровка подписи*

*дата*

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»

протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

*личная подпись*

*расшифровка подписи*

Библиотека \_\_\_\_\_

*личная подпись*

*расшифровка подписи*

*дата*

Декан факультета (директор института, филиала) \_\_\_\_\_ проф., д. э. н. Дегтярева И. В.

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПМА и внесена в электронную базу данных

Начальник \_\_\_\_\_  
*личная подпись* *расшифровка подписи* *дата*

---

<sup>1</sup> Только направлений подготовки магистров

**Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины  
на 20\_\_/20\_\_ уч. год**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета (директор института, филиала)

\_\_\_\_\_ И.В. Дегтярева

(подпись)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В рабочую программу по дисциплине Социально-психологические аспекты управленческой деятельности

для направления (специальности) 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль, специализация) Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

вносятся следующие изменения:

1)

.....

2)

.....

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры Управление в социальных и экономических системах

наименование кафедры

протокол № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2015 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Д.А. Гайнанов

подпись

расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ И.А. Биккинин

подпись

расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН \_\_\_\_\_

протокол № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель \_\_\_\_\_ И.В. Дегтярева

личная подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой<sup>3</sup> \_\_\_\_\_ Д.А. Гайнанов

наименование кафедры

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Библиотека<sup>4</sup> \_\_\_\_\_

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин

Начальник ООПБС/ООПМА \_\_\_\_\_

личная подпись

расшифровка подписи

дата

<sup>2</sup> Только направлений подготовки магистров

<sup>3</sup> Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

<sup>4</sup> Только при внесении изменений в список литературы