

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Международная академия бизнеса и управления»

Департамент менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ректор

Международной академии бизнеса и
управления

Е.В. Добренькова

«21» марта 2024 г.

ОДОБРЕНО

Ученым советом

Международной академии бизнеса и
управления

(протокол от «14» марта 2024 г. № 5)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

**Б.1.В.ДВ.02.02» «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОС-
НОВЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА»**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность):

38.03.03 «Управление персоналом»
(шифр и наименование направления подготовки (специальности))

Направленность (профиль):

«Управление персоналом организации»

Уровень (квалификация (степень) выпускника):

Бакалавр
(бакалавриата, специалитета, магистратуры)

Набор 2024

Автор (ы)

С.В Колябин, доцент департамента менеджмента и управления персоналом Международной академии бизнеса и управления, канд. псих. наук

(инициалы, фамилия, должность, ученая степень, ученое звание)

Ответственный за выпуск

Выпряжкина И.Б., руководитель департамента менеджмента и управления персоналом Международной академии бизнеса и управления, канд. псих. наук, доцент

Программа одобрена на заседании департамента общегуманитарных и естественнонаучных дисциплин (протокол от 07.03.2024 № 5)

© Международная академия бизнеса и управления, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины.....	4
2. Планируемые результаты обучения.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
4. Объем дисциплины.....	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.....	13
7. Материалы оценивания результатов обучения по дисциплине.....	13
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы и иных источников.....	17
9. Материально-техническое обеспечение.....	17

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Социально-психологические основы адаптации персонала» включена в блок формируемой участниками образовательных отношений части дисциплин по выбору по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность: «Управление персоналом организации». Содержание дисциплины направлено на ознакомление обучающихся с механизмами и методами социально-психологической адаптации персонала.

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов системы представлений о методах и механизмах социально-психологической адаптации персонала.

Задачи дисциплины:

- раскрыть теоретические основы социально-психологической адаптации;
- методы социально-психологической адаптации персонала;
- дать представления о социально-психологических механизмах адаптации сотрудника в коллективе.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование результатов обучения, представленных в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Результаты обучения, соотнесенные с общими результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Результаты освоения (наименование компетенции)	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-5	Способен к деятельности по организации корпоративной социальной политики	ИПК-5.1. Разрабатывает социально-психологические направления управления персоналом ИПК-5.2. Организует мероприятия корпоративной социальной политики	Знать: – теоретические аспекты социально-психологической адаптации персонала; – принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации; Уметь: – разрабатывать и внедрять программы социально-психологической адаптации; - разрабатывать мероприя-

			тия по адаптации сотрудников. Владеть: – навыками социально-психологической адаптации персонала - современными социально-психологическими технологиями адаптации.
--	--	--	--

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору базовой части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре по очной и очно-заочной форме обучения.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (ЗЕ), 108 академических часов.

Таблица 4.1

Распределение объема дисциплины по видам работ
по очной форме обучения.

Виды работ	Всего часов	Часы по семестрам
		5 семестр
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем	38	38
В том числе:		
Лекции (Л)	18	18
Семинары (С)	18	18
Практические занятия (ПЗ)		
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	70	70
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации		Зачёт

Таблица 4.2

Распределение объема дисциплины по видам работ
по заочной форме обучения

Виды работ	Всего часов	Часы по семестрам
		7 семестр
Контактная (аудиторная) работа обучающихся с преподавателем	22	22
В том числе:		
Лекции (Л)	8	8
Семинары (С)	12	12
Практические занятия (ПЗ)		
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	86	86
Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации		Зачёт

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

5.1. Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

Таблица 5.1

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/темы	Общая трудоёмкость (ч)	Лекции (ч)		Практ. занятия (ч)		Контроль самостоятельной работы	самостоятельная работа (ч)
			всего	ПП	всего	ПП		
1	2	3	4	5	6	7		8
	1 СЕМЕСТР							
1	Тема 1. Понятие социаль-	28	6		4			18

	но-психологической адаптации, её место в системе управления персоналом							
2	Тема 2. Наставничество как традиционная форма адаптации персонала	28	4		6			18
3	Тема 3. Формы и методы организации социально-психологической адаптации	26	4		4			18
4	Тема 4. Оценка эффективности процесса социально-психологической адаптации	24	4		4			16
5	Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации			Зачёт				
6	Итого в семестре	108	18	-	18		2	70

Таблица 5.2

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
(заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела/темы	Общая трудоёмкость (ч)	Лекции (ч)		Практ. занятия (ч)		Контроль самостоятельной работы	самостоятельная работа (ч)
			всего	ПП	всего	ПП		
1	2	3	4	5	6	7		8
1 СЕМЕСТР								
1	Тема 1. Понятие социально-психологической адаптации, её место в системе управления персоналом	28	2		4			22
2	Тема 2. Наставничество как традиционная форма адаптации персонала	26	2		2			22
3	Тема 3. Формы и методы организации социально-психологической адаптации	28	2		4			22
4	Тема 4. Оценка эффективности процесса социально-	24	2		2			20

	психологической адаптации							
5	Форма аттестационного испытания промежуточной аттестации			Зачёт				
6	Итого в семестре	10 8	8	-	12		2	86

5.2. Содержание дисциплины и рекомендации по изучению тем

Тема 1. Понятие социально-психологической адаптации, её место в системе управления персоналом

Значение адаптации для практики управления. История появления термина и различные трактовки содержания адаптации в современной науке: адаптация как процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и возможное изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды; адаптация как взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда; адаптация как личностный рост в результате работы над собой. Понятие дезадаптации. Виды дезадаптации. Поведение сотрудника, испытывающего дезадаптацию.

Виды адаптации. Сроки и этапы адаптации. Стратегии адаптации. Характеристика типов адаптивного поведения (З. Фрейд). Идеи Ж.Пиаже о механизмах адаптации. Понятие копинг-стратегии. Классификация копинг-стратегий Н.Н.Мельниковой.

Показатели адаптированности: результативность деятельности, эмоциональный комфорт. Модель социальной адаптации А.А.Реана.

Практическое занятие 1

(форма обучения – очная, очно-заочная)

Вопросы для обсуждения:

1. Роль адаптации персонала в системе управления.
2. Признаки дезадаптации и её предупреждение.
3. Сравнительный анализ видов адаптации.
4. Сравнительный анализ стратегий адаптации.
5. Сравнительный анализ копинг- стратегий. Студентам предлагается пройти тест Лазаруса с целью диагностики копинг-стратегий.
6. Критерии адаптированности сотрудника.

Задания для самостоятельной работы

1. Подготовка к дискуссии на тему: «В чём заключается необходимость проведения адаптационных мероприятий в управлении персоналом?».
2. Выполнить методику диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда

Рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям

При изучении данной темы следует повторить лекционный материал, изучить рекомендуемую литературу.

При подготовке к практическому занятию необходимо:

- составить письменный конспект ответов на вопросы, подлежащие обсуждению;
- подготовить устные выступления по всем вопросам практического занятия.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чём заключается практическая значимость социально-психологической адаптации сотрудников?
2. Чем объясняется эффективность социально-психологической адаптации в основных теоретических подходах зарубежной и отечественной психологии?
3. Назовите возможные причины дезадаптации сотрудника в организации.
4. Назовите и охарактеризуйте основные виды адаптации.
5. Назовите и опишите основные этапы адаптации.
6. Что такое копинг-стратегия?
7. Какие существуют виды копинг-стратегий?
8. Дайте характеристику для каждого вида стратегии адаптации.
9. Перечислите показатели адаптированности.

Тема 2. Наставничество как традиционная форма адаптации персонала

Понятие наставничества. Характеристика коучинга. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга. Ошибки при организации наставничества. Личностные характеристики наставника. Положение о наставничестве в организации. Зарубежный опыт организации наставничества.

Практическое занятие 2

(форма обучения – очная, очно-заочная)

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительный анализ методов наставничества и коучинга
2. Требования к личности наставника
3. Методы наставничества
4. Отечественный и зарубежный опыт наставничества в организациях. Сравнительная характеристика.

Задания для самостоятельной работы

1. Прочитать книгу «Наставничество: эффективная форма обучения». Авторы Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Казань: ИРО РТ, 2020.
2. Составить краткий конспект по теме наставничества по материалам книги «Наставничество: эффективная форма обучения».

Рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям

При изучении данной темы следует повторить лекционный материал, изучить рекомендуемую литературу.

При подготовке к практическому занятию необходимо:

- составить письменный конспект ответов на вопросы, подлежащие обсуждению;
- подготовить устные выступления по всем вопросам практического занятия.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Дайте определение наставничеству.
2. Назовите ключевые различия между наставничеством и коучингом.
3. В чём заключается метод коучинга?
4. Какие существуют распространённые ошибки в организации наставничества
5. Назовите основные требования к личности наставника.
6. Какие существуют модели наставничества в мировой практике?

Тема 3. Формы и методы организации социально-психологической адаптации

Программы общей, специализированной или профессиональной адаптации. Компоненты программы общей адаптации. Мероприятия, рекомендованные для прохождения социально-психологической, профессиональной, психофизиологической, организационной адаптации. Испытательный срок. Правовые аспекты установления испытательного срока. Личностные характеристики и их учет при организации адаптации. Совместимость людей в группе. Тренинг как форма организации адаптации. Особенности проведения первичной и вторичной адаптации.

Практическое занятие 3

(форма обучения – очная, очно-заочная)

Материал: опросник «Адаптивные стратегии поведения» (АСП); компьютерная программа для обработки данных («АСП-ключ»).

Ход работы:

- 1) студенты заполняют индивидуально бланки опросника АСП;

2) полученные данные с бланков заносятся в компьютерную программу и обрабатываются; результаты считываются из файла и переносятся в индивидуальные бланки.

3) проводится анализ и интерпретация индивидуальных результатов:

а) выделяются ведущие и игнорируемые стратегии в целом;

б) полученные показатели по каждой стратегии сравниваются со статистическими нормативами;

в) определяются ведущие и игнорируемые стратегии для отдельных уровней социальной среды.

4) проводится обсуждение индивидуальных результатов в малых группах (5-6 человек).

Вопрос для обсуждения:

Какие методы и формы организации адаптации для какой стратегии будут оптимальны?

Задания для самостоятельной работы

1. Подготовьте сообщение об одном из методов или форм организации адаптации персонала.

2. Опираясь на личный опыт и полученные в ходе лекций и самостоятельного освоения разнообразных источников информации о формах и методах организации социально-психологической адаптации, разработайте проект собственной программы социально-психологической адаптации. Подготовьтесь к презентации проекта и защите на семинарском занятии.

Рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям

При изучении данной темы следует повторить лекционный материал, изучить рекомендуемую литературу.

При подготовке к практическому занятию необходимо:

– составить письменный конспект ответов на вопросы, подлежащие обсуждению;

– подготовить устные выступления по всем вопросам практического занятия.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Перечислите компоненты программы социально-психологической адаптации

2. Какие мероприятия могут быть включены в программу социально-психологической адаптации?

3. Зачем устанавливается испытательный срок?

4. Для чего учитываются личностные характеристики при организации адаптации?

5. Дайте определение психологической совместимости в группе.
6. Какие социально-психологические роли выделяют в трудовом коллективе?
7. Перечислите функции тренинга как компонента программы адаптации.
8. Дайте сравнительную характеристику первичной и вторичной адаптации.

Тема 4. Оценка эффективности процесса социально-психологической адаптации

Анкетирование как метод оценки эффективности процесса адаптации. Социометрия, ее возможности для оценки прохождения процесса адаптации нового сотрудника. Наблюдение, тестирование как методы оценки эффективности процесса адаптации.

Практическое занятие 4.

(форма обучения – очная, очно-заочная)

Студентам предлагается познакомиться с опросником привлекательности труда (ПТР-1) и апробировать его на практике.

Вопросы для обсуждения:

1. Объективные критерии оценки эффективности адаптации
2. Субъективные критерии оценки эффективности адаптации
3. Сравнительная характеристика методов оценки эффективности социально-психологической адаптации.

Задания для самостоятельной работы

1. В условной или известной Вам организации для нового сотрудника разработайте анкету оценки эффективности процесса адаптации.
2. Разработайте социометрические критерии для оценки адаптации.
3. Составьте перечень тестов-опросников для оценки эффективности программ адаптации.

Рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям

При изучении данной темы следует повторить лекционный материал, изучить рекомендуемую литературу.

При подготовке к практическому занятию необходимо:

- составить письменный конспект ответов на вопросы, подлежащие обсуждению;
- подготовить устные выступления по всем вопросам практического занятия.

Практическое занятие проводится в форме дискуссии и предполагает обсуждение докладов.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Перечислите преимущества и недостатки анкетирования как метода оценки эффективности адаптации.
2. Возможности социометрии в оценке эффективности адаптации.
3. Какими будут значимы критерии наблюдения при оценке адаптированности сотрудника?
4. Какие тесты можно использовать для оценки уровня адаптированности работника?

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Положение об организации и проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.
2. Положение о балльной системе оценки успеваемости обучающихся МАБиУ.
3. Руководство по оформлению рукописных учебных и научных работ, рукописей печатных изданий МАБиУ.
4. Методические указания по выполнению контрольных работ.
5. Положение о самостоятельной работе обучающихся в изданиях МАиУ.
6. Презентационный материал.

7. МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Показатели, критерии и шкалы оценивания компетенций

Оценка результатов обучения и уровня сформированности компетенций проводится в ходе мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации с использованием фондов оценочных средств и с применением балльной системы оценки успеваемости обучающихся.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Академии.

Таблица 7.1

Соотношение показателей и критериев оценивания компетенций со шкалой оценивания (форма промежуточной аттестации – зачёт)

Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (баллы)
знать: (соответствует табл. 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументированно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уро-	90–100 баллов

Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (баллы)
	вень теоретических знаний	
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности	76–89 баллов
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	60–75 баллов
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	менее 60 баллов
уметь: (соответствует табл.1)	Умеет применять полученные знания для решения практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	90–100 баллов
	Умеет применять полученные знания для решения практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	76–89 баллов
	При решении практических задач возникают затруднения	60–75 баллов
	Не может решать практические задачи	менее 60 баллов
владеть: (соответствует табл.1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	90–100 баллов
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	76–89 баллов
	Показывает слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	60–75 баллов
	Отсутствие навыков	менее 60 баллов

Результатом промежуточной аттестации является сумма баллов, набранных во время ответа обучающегося на теоретические и практические вопросы. Перевод набранных баллов в традиционную оценку и определение уровня сформированности компетенций осуществляется в соответствии с табл.7.2.

Порядок перевода баллов в оценку и определение уровня сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (элемента компетенции)	Количество набранных баллов	Оценка	
		высокий	90–100
повышенный	76–89 баллов	хорошо	
пороговый	60–75 баллов	удовлетворительно	
не сформирован	менее 60 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

7.2. Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену/зачету

1. Понятие социально-психологической адаптации.
2. Механизмы и функции социально-психологической адаптации.
3. Взаимодействие как центральная категория теории социально-психологической адаптации.
4. Возможные исходы взаимодействия в процессе социально-психологической адаптации.
5. Самореализация личности, как конечная цель процесса социально-психологической адаптации.
6. Стрессоустойчивость личности в процессе социально-психологической адаптации.
7. Особенности адаптивных форм поведения.
8. Методы измерения адаптированности личности.
9. Психотехнологии саморегуляции состояний и поведения, увеличивающие адаптационный потенциал личности.
10. Использование креативных стратегий при социально-психологической адаптации.
11. Роль руководителя в психологической адаптации сотрудников.
12. Этапы социально-психологической адаптации.
13. Понятие и виды копинг-стратегий.
14. Виды адаптации персонала.
15. Основные стратегии адаптации.
16. Теория адаптации личности в психоанализе.
17. Теория адаптации в гештальтпсихологии.
18. Теория адаптации в когнитивной психологии.
19. теория адаптации в концепциях социального научения.
20. Проблема адаптации в гуманистической психологии.
21. Виды программ адаптации.
22. Компоненты и мероприятия в программе социально-психологической адаптации сотрудника.

23. Наставничество как метод адаптации персонала
24. Социально-психологический тренинг как метод адаптации сотрудников.
25. Модели наставничества
26. Коучинг как метод адаптации
27. Программы вторичной адаптации
28. Психологическая совместимость и личностные характеристики сотрудников в процессе социально-психологической адаптации.

7.3. Примерные практические (ситуационные) задания

Практическое задание 1

«Глоссарий»

Составьте мини-глоссарий из 10 терминов по изучаемой теме.

Практическое задание 2

Для выполнения практической работы студентам необходимо разбиться на группы 5-6 человек. Каждая группа разрабатывает свои предложения или отвечает на вопросы письменно в произвольной форме (формат А4). Затем происходит обсуждение проблемы в группе в целом, где каждая команда выдвигает свои предложения. После обсуждения пишется отчет и сдается преподавателю (в произвольной форме).

Задание на практическую работу:

- 1 Составьте план действий, связанных с введением в должность новых сотрудников
- 2 Определите круг общих вопросов, связанных с введением в должность нового сотрудника и частных вопросов.
- 3 Разработайте план контроля и оценки работы нового сотрудника.
- 4 Разработайте план оценки результатов работы сотрудников и его этапы проведения.

Практическое занятие 3

Разработайте программу первого дня сотрудника, которая включает конкретные мероприятия и план их проведения.

7.4. Применение балльной системы для проведения мероприятий текущего контроля

Таблица 7.3

Применение балльной системы для проверки результатов обучения
(очная форма обучения)

Номер темы	Формы текущего контроля студентов	Баллы по видам работ
1.1	Собеседование	10
1.2	Эссе	10

Номер темы	Формы текущего контроля студентов	Баллы по видам работ
Р.1	Контрольная точка 1	20
2.1	Собеседование	10
2.2	Эссе	10
2.3	Собеседование	10
Р.2	Контрольная точка 2	30

Таблица 7.4

Применение балльной системы для проверки результатов обучения
(заочная форма обучения)

Номер раздела/темы	Формы текущего контроля обучающихся	Баллы по видам работ, выполняемым студентами
Раздел 1,2	Контрольная работа	100

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНЫХ ИСТОЧНИКОВ

8.1. Основная учебная литература

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=68438>
2. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 384 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684329>

8.2. Дополнительная учебная литература.

1. Чернопятов, А. М. Маркетинг персонала : учебник : [12+] / А. М. Чернопятов. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 277 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564386>
2. Маслова, В. М. Управление персоналом [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. - Москва : Юрайт, 2015. - 506 с.
3. Мотивация персонала. Практические задания (практикум) [Текст] : учебное пособие / Ю. Г. Одегов [и др.]. - М. : Альфа-Пресс, 2010. - 633 с.

4. Калашников, М. М. Коммуникативные способности служащих [Текст] : монография / М. М. Калашников. - Брянск : Брянское областное полиграфическое объединение, 2015. - 143 с.

8.3. Иные источники

1. <http://obsheniedel.ru/> - сайт интернет-ресурсов для менеджеров и экономистов. На сайте представлена необходимая современному менеджеру и экономисту информация: новости управления, статьи по актуальным вопросам управленческой коммуникации и делопроизводству.

2. <http://psinovo.ru/> - сайт информационно-аналитического издания по психологии коммуникации. Рассматриваются психологические аспекты взаимоотношений и взаимодействий при реализации бизнес-процессов.

8.4. Периодические издания

1. http://psyjournals.ru/social_psy/2015/n2/index.shtml - научный журнал Социальная психология и общество

2. <http://mevriz.ru/annotations/> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

3. <http://psystudy.ru/index.php/about.html> - научный журнал Психологические исследования

4. <http://talkbusedst.ru/> - сайт информационно-аналитического электронного издания «Деловое общение». На сайте представлены все самые свежие новости из области деловых коммуникаций. Сайт дает возможность доступа к документам, касающимся взаимодействию в деловой среде.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://beta.fortune.com/global500/> (The Fortune Global 500)
2. <https://www.bloomberg.com>
3. <https://www.cia.gov/library/publications/resources> (The World Factbook)
4. <https://www.cia.gov/library/publications/resources> (World Leaders)
5. <http://www.imf.org> (World Economic Outlook Database)
6. <http://interbrand.com> (100 best global brands)
7. <https://ru.investing.com/>
8. <https://www.ft.com/ft500> (FT Global 500)
9. <http://www.kommersant.ru/apps/102663> (Рейтинг «Топ 100 российских менеджеров»)
10. <http://www.rbc.ru/>
11. <http://data.worldbank.org> (World Bank Open Data)

9.2. Технические средства и программное обеспечение

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)
2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)
3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)
4. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)
5. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)
6. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)
7. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)
8. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)
9. 1С: Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)

- мультимедийный проектор и экран; персональный компьютер с программным обеспечением: операционная система Windows 10; офисный пакет Microsoft Office 2019/2021, включающий программу подготовки и демонстрации презентаций Microsoft PowerPoint;

- учебная доска (маркерная).

9.3. Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

- Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства);
- <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа);
- электронно-библиотечные системы: ЭБС «Университетская библиотека онлайн»; (URL: <https://www.biblio-online.ru/>).
- ЭБС Лань <https://e.lanbook.com>.

9.4. Материально-техническая база

Учебные аудитории для проведения:

занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

