

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)



Проректор по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 03 » 09 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очно-заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед, час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
7	5 зач. ед., 180 час.	12	12	-	156	Зачет
Итого	5 зач. ед., 180 час.	12	12	-	156	Зачет

г.Владимир 2018 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» являются:

1. формирование системных знаний о социальных конфликтах;
2. знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов;
3. Развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций в деловых отношениях.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части ОПОП и находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП, базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Философия», «Психология», «Организационное поведение», а также при прохождении учебной и производственной практик.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в умении выявлять проблемы методологических и методических основ и для усвоения таких дисциплин, как: «Организационная культура», «Организация стратегических изменений», «Рекрутмент», «Командообразование» и др.

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент должен обладать следующими компетенциями:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- Основные понятия теории конфликтов (ОПК-7);
- Причины и последствия возникновения конфликтов (ПК-4);
- профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ОПК-7);
- закономерности конфликтного и неконфликтного поведения (ОПК-7);

2) Уметь:

- Распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства; прогнозировать развитие конфликтной ситуации (ПК-4)
- предупреждать появление нежелательных конфликтов; выбирать наиболее эффективную тактику поведения в нестандартной ситуации (ОПК-7);

3) Владеть:

- Методами диагностики конфликтов; методами и технологиями конструктивной коммуникации в конфликте, в т.ч. навыками управления эмоциональными переживаниями, поведения в стрессовой ситуации, позитивного влияния на партнеров (ПК-4);

- Навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива, применяя различные инструменты регулирования конфликтов (ОПК-7).

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Тема (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС			КП / КР
1	Тема 1 Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности»	7	1-2	2					17		2/100	
2	Тема 2. Методологические основы кадровой психодиагностики	7	3-4			2			17		2/100	
3	Тема 3. Психодиагностические методики	7	5-6	2					17		2/100	Рейтинг – контроль №1
4	Тема 4. Методы психодиагностики	7	7-8			2			17		2/100	
5	Тема 5. Подбор, отбор персонала	7	9-10	2					17		2/100	
6	Тема 6. Индивидуальная диагностика персонала организаций	7	11-12			2			17		2/100	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе	7	13-14	2		2			18		4/100	
8	Тема 8. Личность и профессиональная деятельность руководителя	7	15-16	2		2			18		4/100	
9	Тема 9. Негативные последствия профессиональной деятельности	7	17-18	2		2			18		4/100	Рейтинг-контроль №3
Всего				12		12			156		24 /100	Зачет

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентный подход дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, предоставляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических работ студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы бакалавров проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- деловые игры - выработка навыка принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях, осуществляемого по заданным правилам группой бакалавров в диалоговом режиме.
- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопрос по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным бакалаврам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на семинарских занятиях.
5. Зачет.

### **Примерный перечень заданий к рейтинг-контролю**

#### **Рейтинг-контроль №1**

##### **1. Конфликтология- это**

А. наука об обществе, системах, составляющих его, закономерностях его функционирования и развития, социальных институтах, отношениях и общностях.

Б. наука о закономерностях возникновения, развития, завершения конфликтов, а также о принципах и способах их конструктивного урегулирования и разрешения.

В. правила поведения и общения людей, принятые в данном обществе

2. Разнообразие конфликтов, которыми наполнена жизнь прошлого и настоящего (или – конфликт во всех его проявлениях) это:

А. Объект конфликта

Б. Субъект конфликта

В. Предмет конфликта

3. С какими науками связана конфликтология:

А. военные науки

Б. психология

- В. геология
- Г. социология
- Д. информатика
- Е. экономика
- Ж. медицина
- З. педагогика

4. Целью конфликтологии является:

- А. разрешение конфликтов
- Б. достижение (либо сохранение) средств производства, экономической позиции, власти и других ценностей
- В. исследование конфликтов

### **Рейтинг контроль №2**

1. Субъективными элементами конфликта являются:

- А. мотивы сторон, стратегии, тактики поведения
- Б. предмет, мотивы, тактики
- В. объект, участники конфликта, мотивы

2. Как называют конфликты, возникающие вследствие эмоционального реагирования на имеющиеся противоречия, и в зависимости от эмоционального накала они могут быть как лихорадящими, так и разрушительными, это во многом зависит от их длительности.

3. Конфликты между сотрудниками одного уровня в структуре организации:

А. конфликты по горизонтали

Б. трудовые споры

В. конфликты по вертикали

4. Процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению отражает:

А. объект конфликта

Б. темперамент участников конфликта

В. динамика конфликта

### **Рейтинг –контроль № 3**

1. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта это..

2. Отечественный исследователь в области конфликтологии, автор книги «Конфликты в нашей жизни и их разрешение», который приводит три формулы конфликтов (А, Б и В).

3. Закон эскалации конфликтогенов:

А. Каждый ответный конфликтоген слабее, чем тот, на который он отвечает

Б. Каждый ответный конфликтоген является более сильным, чем тот, на который он отвечает

4. Теория трансакционного (трансактного) анализа принадлежит:

А. Эрик Берн

Б. В.П.Шейнов

В. Ральф Дарендорф

5. Конфликтная ситуация - это

А. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта

Б. Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними.

В. Столкновение равных по силе, но противоположных по направлению интересов, мотивов поведение и др.

6. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим.

А. уклонение;

Б. конкуренция;

В. приспособление;

Г. сотрудничество;

Д. эгоизм.

7. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором участники конфликта приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

### Примерный перечень тем контрольных работ

1. Направления психодиагностики в управления персоналом.
2. Принципам работы и профессиональная этика специалиста-диагноста
3. Принципы построения психологического исследования. Типичные ошибки при проведении психодиагностики персонала.
4. Психодиагностический диагноз как основание для проведения коррекционно-развивающих, обучающих процедур, как основа для принятий управленческих решений.
5. Наблюдение, эксперимент, тестирование, опрос, метод исследования процессов и результатов деятельности, моделирование. Специфика методов, их достоинства и недостатки.
6. Психодиагностика при отборе и подборе работников на вакантные места, при проведении кадровых конкурсов, при ротации кадров и пр.
7. Профессиограмма. Психограмма. Профессиографирование. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.
8. Экспертная оценка профессионально важных свойств.
9. Методики диагностика профессионально важных качеств специалиста.
10. Диагностика уровней адаптации человека к требованиям профессии.
11. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
12. Профессиональная карьера и ее виды. Профессиональная карьера и самореализация: проблема диагностики.
13. Диагностика уровня удовлетворенности работой, выявление лояльности сотрудника организации.
14. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.

### Примеры ситуационных задач

В ходе занятия, обучающимся предлагают решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи. Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

#### Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

#### Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

#### Задача 3

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

#### Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

#### Задача 5

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

### Пример деловой игры

#### Деловая игра «Зона комфорта»

##### Описание деловой игры

Эта ролевая игра показывает, как управлять стрессом в связи с сокращением штата. Аудитория представляет собой реабилитационный центр для безработных. Каждый участник, кроме трех человек, исполняющих функции работников центра занятости, будет исполнять роль безработного, ищущего работу.

Функции администратора — встречать клиентов, записывать их имена и узнавать, с кем они хотят побеседовать: психологом или консультантом по вопросам занятости. При необходимости нужно разъяснить, что психолог не консультирует по вопросам трудоустройства, но может помочь справиться с возникшим стрессом или другими подобными проблемами. Консультант по вопросам занятости может посоветовать, как получить новую работу или дополнительное образование. Если требуемый специалист в данный момент занят, попросите нового клиента подождать и пригласите его, как только выйдет предыдущий посетитель. Учитывая выполнение этих требований, в остальном вы можете интерпретировать роль по своему усмотрению.

Функции психолога — консультации по вопросам занятости — вне его компетенции, в остальном он может по собственному усмотрению интерпретировать роль по консультированию клиентов, находящихся в подавленном состоянии.

Функции консультанта по вопросам занятости — консультировать посетителей центра по вопросам приобретения дополнительного образования, повышения квалификации и поиска работы.

В этих рамках он может интерпретировать роль по собственному усмотрению.

##### Постановка задачи

1. Продемонстрировать попытку справиться со стрессом, вызванным сокращением.
2. Показать способы создания «зоны комфорта» в контексте внеплановых и вынужденных изменений.
3. Привлечь внимание к размеру и степени сложности проблемы безработицы.

##### Методические указания

Работникам центра занятости необходимо создать зону комфорта для людей, находящихся в подавленном состоянии, поскольку их сократили на службе и оставили без работы. Помимо доброжелательного отношения, готовности помочь клиентам сотрудники центра должны создать максимум удобств для клиентов, как ожидающих своей очереди в приемной, так и в комнате для переговоров с клиентами.

В реабилитационном центре занятости для каждого сотрудника должны стоять стол и стул. Рабочие места сотрудников должны быть по возможности отгорожены друг от друга. Желательно в приемной на стенде поместить объявления об имеющихся вакансиях.

##### Описание хода деловой игры

В игре могут принимать участие от 6 до 16 человек.

Все участники получают копию инструкции о перестановке мебели, описание ролей получают администратор, психолог, консультант по вопросам занятости. Далее участники все вместе должны передвинуть мебель так, чтобы создать удобные условия для безработных, обратившихся за консультацией.

Когда мебель будет переставлена, исполнители ролей безработных должны покинуть комнату, чтобы обсудить, как они будут исполнять свои роли.

Далее работники центра занятости занимают свои места за рабочими столами, приглашаются безработные, усаживаются в приемной, начинаются консультации. После их окончания начинается обсуждение.

В ходе обсуждения выясняется:

- удалось ли работникам центра занятости создать «зону комфорта» для людей, находящихся в подавленном состоянии;
- если это удалось, студентов нужно попросить привести подобные примеры из своей практики;
- что еще могли бы сделать работники центра для создания атмосферы поддержки и ободрения своих клиентов?
- Далее рамки дискуссии можно расширить и затронуть следующие проблемы: возникновение стресса по причине потери работы и неспособности самостоятельно устроиться на другое место;
- способы, с помощью которых менеджеры по управлению персоналом на предприятиях могут обезопасить сотрудников в случае стремительных кадровых изменений в организации, не ущемляя при этом интересов работодателя;
- особые потребности молодежи и сравнительно малообразованных людей среднего возраста, ищущих новое место работы. женщин, желающих после некоторого перерыва вернуться к трудовой деятельности

#### **Примерный перечень вопросов к зачету**

1. Психодиагностика как практическая деятельность в сфере управления персоналом.
2. Психометрические требования к диагностическим методикам. Понятие надежности и валидности. Понятие статистической нормы.
3. Психодиагностическое обследование и требования к его проведению.
4. Принципы психодиагностики. Этические требования к работе психодиагноста.
5. Психологическое заключение как результат деятельности практического психолога.
6. Методы практической психодиагностики. Их классификация и специфические характеристики.
7. Основные направления психодиагностических исследований в управлении персоналом.
8. Наблюдение как важнейший метод социально – психологического исследования.
9. Тесты. Разновидность тестов. Требования, предъявляемые к тестам.
10. Оценочное интервью при приеме сотрудников на работу.
11. Профессиограмма как критерий оценки претендента на должность. Профессиографирование.
12. Виды игровых методов и условия их применения в диагностических целях.
13. Использование групповых методов решения задач в диагностических целях.
14. Диагностика профессионально важных качеств с помощью экспертной оценки.
15. Исследование социально-психологической адаптации работника к требованиям профессии.
16. Исследование мотивации профессиональной деятельности.
17. Мотивы как побуждение к деятельности. Изучение мотивов. Мотивы достижения успехов, избегания неудач.
18. Профессиональная карьера и самореализация, методики диагностики.
19. Оценка отношения работника к организации.
20. Оценка деловых и эмоциональных взаимоотношений в коллективе.
21. Методики диагностики психологического климата в коллективе, психологической совместимости работников.
22. Стратегии поведения в конфликте. Методики диагностики.
23. Исследование социально-психологического уровня развития группы.
24. Способы исследования стилей управленческой деятельности.

25. Профессиональный стресс, его причины и последствия. Синдром психического выгорания и методики его выявления.
26. Профессиональные деформации личности и методики диагностики.

#### **Самостоятельная работа студентов**

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

По курсу «Психодиагностика в управленческой деятельности» самостоятельная работа студентов должна быть направлена на развитие навыков оценки глубины конфликтной ситуации с использованием специальных методик и формирование у них умений принимать адекватные решения по поводу поведения субъектов конфликта в конфликтном взаимодействии. Студенту необходимо провести ряд исследований малых групп по следующим тематикам

#### **Темы для анализа конфликтных ситуаций**

1. Оценка глубины конфликта
2. Формы конфликта (родитель-ребенок- взрослый)
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Типы конфликтных личностей
5. Оценка акцентуации характера по методике Шмишека
6. Самооценка конфликтности
7. Тактика поведения в конфликте
8. Оценка стратегий поведения в конфликте по методике Дж. Г. Скотт
9. Опросник Томаса
10. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте
11. Развитие эмпатии
12. Деструктивное (разрушительное) поведение

### **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Основная литература**

1. Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0110-7. - 2013 Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451312>
2. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике [Электронный ресурс]/ Лучинин А.С.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6327>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2012
3. Организационная психология [Электронный ресурс]: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с.: 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (переплет) ISBN 978-5-16-006052-1- 2014 Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425039>
4. Ассанович М.А. Интегративная система психодиагностики методом Роршаха [Электронный ресурс]/ Ассанович М.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2011.— 397 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/3813>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

#### **Дополнительная литература**

- 1 Базаркина И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум по психодиагностике/ Базаркина И.Н., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А.— Электрон. текстовые

данные.— М.: Человек, 2014.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27590>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

2 Забродин Ю.М. Психодиагностика [Электронный ресурс]/ Забродин Ю.М., Пахальян В.Э.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 449 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29298>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3 Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. - 301 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005724-8 - 2014  
Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091>

4 Анатомия трудового конфликта [Электронный ресурс]: Практическое пособие / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 150 с.: 60x88 1/16. - (Наука). (обложка) ISBN 978-5-905554-68-1, 500 экз

5 Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник / М. Ю. Зеленков. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 324 с. - ISBN 978-5-394-01918-0. - 2013  
Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117>

### **Периодические издания**

1. Журнал «Проблемы теории и практики управления» (ВлГУ)
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» (ВлГУ).
3. Журнал «Управление персоналом» (ВлГУ).

### **Справочно-правовые системы**

1. Консультант Плюс

### **Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint).

1. <http://www.obrnadzor.gov.ru> – Федеральное агентство по науке и инновациям
2. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
3. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
4. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
5. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

### **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Практические занятия:
  - Комплект электронных презентаций;
  - Учебная аудитория оснащение: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien).
  - пакет ПО общего назначения: MicrosoftWord и MicrosoftPowerPoint.
  - доска настенная .

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» профилю подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил старший преподаватель каф. ЭУИИ Закирова М.И. 

Рецензент мен. директор ООО "АВВ" Бураев А.И. 

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

протокол № 1 от 03.09.2018 года.

Заведующий кафедрой д.э.н. профессор Доничев О.А. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03

протокол № 1 от 03.09.2018 года.

Председатель комиссии д.э.н. профессор Доничев О.А. 

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_