

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет  
имени В.М.Шукшина»  
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Центр повышения квалификации и переподготовки

Утверждено  
на Ученом совете вуза  
Протокол № 2/1  
от «25» сентября 2018г.



Утверждаю:  
Проректор по учебной  
и воспитательной работе  
О.В. Попова  
«26» сентября 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОГО МОДУЛЯ**  
**«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. ПСИХОЛОГИЯ РЕКЛАМЫ»**

Квалификация

Менеджер образования

Составитель:

канд. психол. наук, доцент

Н.И. Трубникова Н.И. Трубникова

**Распределение учебной нагрузки**

| <b>Общий<br/>объем<br/>(час.)</b> | <b>Аудиторная</b> |                 |                   | <b>Самостоят.<br/>Работа</b> | <b>Форма<br/>контроля</b> |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------------------|---------------------------|
|                                   | <b>Лекции</b>     | <b>Практич.</b> | <b>Лаборатор.</b> |                              |                           |
| 18                                | 6                 | 4               |                   | 8                            | Зачет                     |

Программа обсуждена на заседании кафедры

Протокол № 1/1 от «07» сентября 2018 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Е.Б. Манузина

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Цели и задачи дисциплины (модуля)**

**Цель дисциплины (модуля):** заключается в формировании у слушателей компетенций, необходимых для работы с персоналом в современных экономических условиях.

**Основные задачи дисциплины (модуля):**

- познакомить с обобщенным отечественным и зарубежным опытом работы с персоналом в рыночных условиях;
- познакомить с принципами и методами работы с персоналом;
- формировать умение использовать психологические знания для оптимизации управления персоналом образовательной организации;
- формировать профессионально-личностные компетенции руководителя, необходимые для работы с персоналом образовательной организации;
- воспитывать ответственное отношение к профессии;
- учить использовать полученные знания на практике;

### **Место дисциплины (модуля) в структуре ООП**

*Областями профессиональной деятельности*, на которые ориентирует дисциплина (модуль) «Управление персоналом. Психология рекламы», является управление в сфере образования.

Освоение программы готовит к работе со следующими *объектами профессиональной деятельности*: управление, персонал, межличностные отношения, мотивация персонала и др.

Дисциплина (модуль) готовит к решению следующих *задач профессиональной деятельности*:

- управление персоналом образовательной организации в соответствии с психологическими законами и закономерностями;
- управление введением изменения в образовательной организации;
- организация оптимального взаимодействия с педагогами для решения задач профессиональной деятельности;
- управление адаптацией молодых специалистов;
- управление мотивацией педагогов;
- осуществление профессионального самообразования и личностного роста;
- разработка образовательной рекламы.

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для изучения последующих дисциплин «Организация кадрового делопроизводства в образовательном учреждении».

### **Планируемые результаты обучения**

Слушатель, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать *профессиональными компетенциями*:

ПК - 7 способность планировать изменения в образовательной организации;

ПК - 15 способность осуществлять контроль систем мотивации и стимулирования ключевых работников;

ПК - 16 способность управлять квалификацией ключевых работников для обеспечения деятельности образовательной организации;

ПК - 26 способность реализовывать системы мотивации и стимулирования работников, совершенствовать корпоративную культуру;

ПК - 36 способность мотивировать работников на качественное выполнение работ;  
К ожидаемым результатам реализации программы относятся:

**знать:**

- основные понятия управления персоналом;
- способы эффективного взаимодействия с педагогами;
- условия введения организационных изменений;
- условия адаптации молодых специалистов;
- способы управления квалификацией ключевых работников;
- способы мотивации персонала образовательной организации;

**уметь:**

- совершенствовать организационную культуру образовательной организации;
- планировать организационные изменения
- создавать условия для введения организационных изменений;
- создавать условия для адаптации молодых специалистов;
- управлять квалификацией ключевых работников для обеспечения деятельности образовательной организации;
- мотивировать педагогов на качественное выполнение работ;

**владеть:**

- способами развития организационной культуры;
- способами эффективного взаимодействия персонала образовательного учреждения;
- способами создания условий для введения организационных изменений;
- способами адаптации молодых специалистов;
- способами оценки персонала;
- способами методами мотивирования.

.

**Учебно-тематический план**

| №<br>п/п | Наименование<br>раздела дисциплины (модуля)                                                | всего | Лекции | практич. | самостоят.<br>работа |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|----------|----------------------|
| 1.       | Управление персоналом:<br>предмет, задачи                                                  | 2     | 1      |          | 1                    |
| 2.       | Персонал образовательного<br>учреждения                                                    | 2     | 1      |          | 1                    |
| 3        | Кадровая политика ОУ                                                                       | 2     | 1      |          | 1                    |
| 4.       | Процесс подбора персонала ОУ                                                               | 2     | 1      |          | 1                    |
| 5.       | Адаптация персонала ОУ                                                                     | 2     | 1      |          | 1                    |
| 6.       | Аттестация персонала ОУ                                                                    | 2     | 1      | 1        |                      |
| 7.       | Психологические основы<br>мотивации и стимулирования<br>педагогов ОУ                       | 2     |        | 1        | 1                    |
| 8.       | Психологические основы<br>управления персоналом в<br>условиях организационных<br>изменений | 2     |        | 1        | 1                    |

|    |                       |    |   |   |   |
|----|-----------------------|----|---|---|---|
| 9. | Психология рекламы ОУ | 2  |   | 1 | 1 |
|    | Итого:                | 18 | 6 | 4 | 8 |

**Содержание дисциплины (модуля)**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование<br/>раздела дисциплины (модуля)</b>            | <b>Содержание раздела</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                | Управление персоналом:<br>предмет, задачи                      | Предмет, задачи управления персоналом, его особенности в современных условиях. Функции управления персоналом. Принципы управления персоналом. Качества, необходимы руководителю.                                                                                                                                                                    |
| 2                | Персонал образовательного учреждения                           | Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал образовательной организации. Концепция управления персоналом. Особенности управления образовательной организацией в рыночных условиях. Методы построения системы управления персоналом. Организационное проектирование системы управления персоналом. Цели и функции системы управления персоналом. |
| 3                | Кадровая политика ОУ                                           | Понятие кадровой политики, ее цель. Составляющие кадровой политики и ее виды. Положение о кадровой политике образовательной организации.                                                                                                                                                                                                            |
| 4                | Процесс подбора персонала ОУ                                   | Стадии подбора персонала. Определение требований к кандидату ОУ. Привлечение кандидатов. Методы набора кандидатов. Отбор кандидатов. Этапы прохождения отбора кандидатов. Резюме и собеседование как важнейшие инструменты кадровой работы. Прием на работу и оформление трудового договора.                                                        |
| 5                | Адаптация персонала ОУ                                         | Понятие и виды адаптации персонала. Управление процессом адаптации персонала ОУ. Этапы адаптации персонала. Показатели адаптации персоналом. Организация процесса адаптации персонала ОУ. Стресс и пути его преодоления.                                                                                                                            |
| 6                | Аттестация персонала ОУ                                        | Понятие аттестации персонала ОУ. Цели и задачи аттестации персонала. Объекты и показатели аттестационной оценки. Психологическое исследование структуры профессионально-важных качеств личности работника ОУ, разработка прогноза профессионального роста и подготовка рекомендаций.                                                                |
| 7                | Психологические основы мотивации и стимулирования педагогов ОУ | Понятие мотивационного аудита. Современные концепции мотивации. Модели мотивации персонала в процессе трудовой деятельности. Формы и методы стимулирования педагогических                                                                                                                                                                           |

|    |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                   | работников. Фиксированная (базовая) заработная плата, основные принципы ее установления. Выплаты стимулирующего характера. Трудовые и социальные льготы. Эффективность системы мотивации. Оценка эффективности системы мотивации персонала. |
| 8. | Психологические основы управления персоналом в условиях организационных изменений | Этапы стратегических преобразований. Причины сопротивления организационным изменениям. Социально-психологические факторы, обеспечивающие успешность организационных изменений                                                               |
| 9. | Психология рекламы ОУ                                                             | Понятие психологии рекламы. Образовательная услуга и ее особенности. Методы привлечения внимания. Этапы разработки и рекламной продукции. Психотехнология рекламного текста.                                                                |

### **Самостоятельная работа**

| №<br>п/п | Наименование<br>раздела дисциплины (модуля)                                       | Наименование вида работы                                                                                    |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | Управление персоналом: предмет, задачи                                            | Заполнить таблицу                                                                                           |
| 2.       | Персонал образовательного учреждения                                              | Разработать рекомендации руководителю по профилактике текучести кадров                                      |
| 3.       | Кадровая политика ОУ                                                              | Разработать положение о кадровой политике ОУ                                                                |
| 4.       | Процесс подбора персонала ОУ                                                      | Анализ ситуаций                                                                                             |
| 5.       | Адаптация персонала ОУ                                                            | Программу адаптации молодых педагогов                                                                       |
| 6.       | Аттестация персонала ОУ                                                           | Подготовить рекомендации для руководителя «Как преодолеть психологические барьеры делегированию полномочий» |
| 7.       | Психологические основы мотивации и стимулирования педагогов ОУ                    | Разработать программу мотивации персонала                                                                   |
| 8.       | Психологические основы управления персоналом в условиях организационных изменений | Анализ ситуаций. Разработать рекомендации для руководителя по внедрению организационных изменений           |
| 9.       | Психология рекламы ОУ                                                             | Разработать рекламу ОУ                                                                                      |

### **Оценочные средства для контроля знаний**

Оценка уровня усвоения обучающимися знаний, умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины (учебного модуля) осуществляется на зачете, который проводится в форме итогового тестирования.

#### **Тестовые задания**

*Уважаемые слушатели, работая с тестовыми заданиями,  
выберите один или несколько из предложенных вариантов ответа*

#### **1. Как называется полный личный состав наемных работников?**

1. человеческий капитал;
2. рабочие;

3. служащие;
4. персонал;
5. команда.

**2.Как называется документ, отражающий вопросы профессионального и социального развития коллектива, его взаимоотношения с администрацией?**

1. устав;
2. положение о подразделении;
3. положение о персонале;
4. должностная инструкция.

**3.Абсолютными показателями движения персонала являются:**

1. текучесть кадров;
3. оборот по приему;
4. среднесписочная численность персонала;
5. постоянство кадрового состава;
6. все варианты.

**4.Нормальный уровень текучести кадров:**

1. 3 %;
2. 5 %;
3. 10 %;
4. 15 %;
5. 30 %.

**5.Как называется количественное соотношение между группами работников, задаваемое технологической и организационной структурами предприятия?**

1. структура персонала;
2. текучесть кадров;
3. оборот по приему;
4. оборот по выбытию;
5. постоянство кадрового состава.

**6.Как называется совокупность специальных теоретических знаний, практических навыков и опыта, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и работы в данной области?**

1. профессиональная пригодность;
2. профессия;
3. специальность;
4. квалификация.

**7.Как называется способность приемлемого выполнения профессиональных обязанностей в результате наличия у человека психических и психофизиологических качеств?**

1. профессиональная пригодность;
2. профессия;
3. специальность;
4. квалификация.

**10.Как называется система взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы:**

1. кадровая стратегия;
2. кадровое планирование;
3. кадровая политика;
- 4.организационная культура.

**11.Как называется следующий элемент кадровой политики «обеспечение высококвалифицированным персоналом, создание привлекательных условий труда и обеспечение его безопасности»?**

1. политика обучения;

2. политика занятости;
3. политика оплаты труда;
4. политика благосостояния;
5. политика трудовых отношений.

**12. Как называется следующий элемент кадровой политики «предоставление более высокой заработной платы, чем в других фирмах, в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника»?**

1. политика обучения;
2. политика занятости;
3. политика оплаты труда;
4. политика благосостояния;
5. политика трудовых отношений.

**13. Как называется следующий элемент кадровой политики «формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения»?**

1. политика обучения;
2. политика занятости;
3. политика оплаты труда;
4. политика благосостояния;
5. политика трудовых отношений.

**14. Как называется следующий элемент кадровой политики «обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей»?**

1. политика обучения;
2. политика занятости;
3. политика оплаты труда;
4. политика благосостояния;
5. политика трудовых отношений.

**15. Как называется следующий элемент кадровой политики «установление определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов»?**

1. политика обучения;
2. политика занятости;
3. политика оплаты труда;
4. политика благосостояния;
5. политика трудовых отношений.

**16. Как называется тип кадровой политики, когда руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?**

1. открытая кадровая политика;
2. закрытая кадровая политика;
3. пассивная кадровая политика;
4. превентивная кадровая политика;
5. активная кадровая политика.

**17. Как называется тип кадровой политики, когда руководство организации имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, но не имеет средств для влияния на нее?**

1. открытая кадровая политика;
2. закрытая кадровая политика;
3. пассивная кадровая по
4. превентивная кадровая политика;
5. активная кадровая политика.

**18. Как называется тип кадровой политики, когда руководство организации имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна**

**разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации?**

1. открытая кадровая политика;
2. закрытая кадровая политика;
3. пассивная кадровая по
4. превентивная кадровая политика;
5. активная кадровая политика.

**19.Как называется тип кадровой политики, когда организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства?**

1. открытая кадровая политика;
2. закрытая кадровая политика;
3. пассивная кадровая по
4. превентивная кадровая политика;
5. активная кадровая политика.

**20.Как называется тип кадровой политики, когда организация ориентирована на включение нового персонала только с низшего должностного уровня?**

1. открытая кадровая политика;
2. закрытая кадровая политика;
3. пассивная кадровая по
4. превентивная кадровая политика;
5. активная кадровая политика.

**21. Как называются ценности, нормы, которые приняты в данном образовательном учреждении:**

1. кадровая политика;
2. традиции;
3. организационная культура;
4. все ответы верны.

**22.Как называется стадия процесса подбора персонала, на которой осуществляется анализ и оценка внутренних, внешних источников привлечения кандидатов, размещение объявления о наборе, обращение к агентствам и консультантам?**

1. определение требований;
2. привлечение кандидатов;
3. отбор кандидатов.

**23. Как называется стадия процесса подбора персонала, на которой готовятся должностные инструкции, составляется перечень требований к кандидату, принимается решение об условиях занятости?**

1. определение требований;
2. привлечение кандидатов;
3. отбор кандидатов.

**24. Как называется стадия процесса подбора персонала, на которой проводится анализ анкет, собеседование, тестирование и оценка кандидатов с целью определения пригодности кандидата для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте?**

1. определение требований;
2. привлечение кандидатов;
3. отбор кандидатов.

**25.Как называется документ, представляющий собой описание должностных обязанностей каждой единицы штатного расписания?**

1. требования к кандидату;
2. производственные нормативы;

3. должностная инструкция;
4. профессиограмма.

**26.Как называется метод набора персонала, когда рассылается информация о вакансии во все подразделения организации?**

1. совмещение профессий;
2. внутренний конкурс;
3. ротация;
4. вербовка;
5. обращение в центры занятости.

**27.Как называется метод набора персонала, цель которого – перемещение руководителей?**

1. совмещение профессий;
2. внутренний конкурс;
3. ротация;
4. вербовка;
5. обращение в центры занятости.

**28.Как называется метод набора персонала, когда одним работником совмещается несколько должностей?**

1. совмещение профессий;
2. внутренний конкурс;
3. ротация;
4. вербовка;
5. обращение в центры занятости.

**29.Как называется метод набора персонала, когда организация налаживает контакты с теми людьми, которые представляют для нее интерес как потенциальные сотрудники?**

1. совмещение профессий;
2. внутренний конкурс;
3. ротация;
4. вербовка;
5. обращение в центры занятости.

**30.Как называется приспособление к новому месту работы, действующим правилам и порядкам, организации труда, способам действий?**

1. профессиональная адаптация;
2. организационная адаптация;
3. социально-психологическая адаптация;
4. психофизиологическая адаптация;
5. социально-экономическая адаптация.

**31.Как называется приспособление к условиям труда, режиму работы и отдыха?**

1. профессиональная адаптация;
2. организационная адаптация;
3. социально-психологическая адаптация;
4. психофизиологическая адаптация;
5. социально-экономическая адаптация.

**32.Как называется активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков, приемов, техники и технологии деятельности?**

1. профессиональная адаптация;
2. организационная адаптация;
3. социально-психологическая адаптация;
4. психофизиологическая адаптация;
5. социально-экономическая адаптация.

**33.Как называется приспособление к уровню и способам получения доходов?**

1. профессиональная адаптация;
2. организационная адаптация;
3. социально-психологическая адаптация;
4. психофизиологическая адаптация;
5. социально-экономическая адаптация.

**35.Как называется приспособление к коллективу и его нормам, особенностям взаимоотношений, своей новой роли и статусу, к руководству и коллегам?**

1. профессиональная адаптация;
2. организационная адаптация;
3. социально-психологическая адаптация;
4. психофизиологическая адаптация;
5. социально-экономическая адаптация.

**36.Как называется этап адаптации, в течение которого происходит приобретение, углубление и совершенствование необходимых навыков и знаний; работник приобретает квалификацию соответствующего уровня?**

1. ознакомительный;
2. этап вхождения;
3. интеграционный.

**37.Как называется этап адаптации, длящийся примерно месяц, в течение которого происходит знакомство нового сотрудника с организацией?**

1. ознакомительный;
2. этап вхождения;
3. интеграционный.

**38.Как называется этап адаптации, во время которого достигается овладение системой знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональных требований, освоение в новом коллективе?**

1. ознакомительный;
2. этап вхождения;
3. интеграционный.

**39.Как называется побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей?**

- 1.отношение к труду;
2. трудовая мотивация;
3. трудовая активность;
4. трудовой интерес.

**40.Какие компоненты входят в структуру трудовой деятельности по В.А.Ядову:**

1. материальные мотивы;
2. моральные мотивы;
3. содержательные мотивы;
4. все варианты.

**41.Назовите основные мотивы трудовой деятельности:**

1. престиж профессии;
2. содержание труда;
3. возможность заработка;
4. благоприятные взаимоотношения;
5. все варианты.

**42.Как называется система морального и материального поощрения, вознаграждения за трудовое участие?**

1. поощрение;
2. стимулирование;
3. взыскание;
4. побуждение.

**43.Как называется процесс внедрения нового в различные сферы организационной и общественной деятельности?**

1. совершенствование;
2. изменение;
3. дополнение;
4. инновация.

**44.Как называются инновации, направленные на производство и разработку новой продукции?**

1. предметно-целевые;
2. технико-технологические;
3. организационно-управленческие;
4. социально-экономические.

**45.Как называются инновации, направленные на разработку и применение новых организационных структур?**

1. предметно-целевые;
2. технико-технологические;
3. организационно-управленческие;
4. социально-экономические.

*Критерии оценки тестовых заданий (уровня формирования компетенций):*

Тест оценивается по 100-балльной шкале, которая переводится в 4-х балльную шкалу:

- отметка «5» соответствует 87-100% (выставляется в случае, если слушатель дал 26-30 правильных ответов);
- отметка «4» соответствует 75-86% (выставляется в случае, если слушатель дал 22-25 правильных ответа);
- отметка «3» соответствует 60-74% (выставляется в случае, если слушатель дал 18-21 правильных ответа);
- отметка «2» – менее 60% (выставляется в случае, если слушатель дал менее 18 правильных ответов).

Дисциплина (учебный модуль) считается освоенной (компетенции сформированными), если обучающийся выполняет тест на 60-100% и его знания оцениваются от 3 до 5 баллов; в случае, когда тест выполнен менее чем на 60% (что соответствует 2 баллам), дисциплина (учебный модуль) считается не освоенным.

### **Материально-техническое оснащение программы**

| <b>№</b>             | <b>Наименование</b>                                        | <b>Кол-во</b> | <b>Форма использования</b>                                                                                                                                                               |
|----------------------|------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Аудитория 213</i> |                                                            |               |                                                                                                                                                                                          |
| 1.                   | Видеопроектор, интерактивная доска, персональный компьютер | 1             | Демонстрация материалов лекционных и практических занятий, учебных и научных видеоматериалов, организация дистанционной формы обучения, доступ к образовательным ресурсам                |
| <i>Аудитория 229</i> |                                                            |               |                                                                                                                                                                                          |
| 2.                   | Видеокомплекс (видеомагнитофон, телевизор)                 | 1             | Демонстрация материалов лекционных и практических занятий, учебных и научных видеоматериалов                                                                                             |
| 3.                   | Персональные компьютеры                                    | 10            | Доступ к образовательным ресурсам во время самостоятельной работы, контроль знаний студентов (тестирование), организация дистанционной формы обучения, доступ к образовательным ресурсам |
| <i>Аудитория 235</i> |                                                            |               |                                                                                                                                                                                          |
| 4.                   | LED Телевизор, персональный компьютер                      | 1             | Демонстрация материалов лекционных и практических занятий, учебных и научных видеоматериалов, организация дистанционной формы обучения, доступ к образовательным ресурсам                |
| <i>Аудитория 239</i> |                                                            |               |                                                                                                                                                                                          |
| 5.                   | LED Телевизор, персональный компьютер                      | 1             | Демонстрация материалов лекционных и практических занятий, учебных и научных видеоматериалов, организация дистанционной формы обучения, доступ к образовательным ресурсам                |
| <i>Аудитория 240</i> |                                                            |               |                                                                                                                                                                                          |
| 6.                   | Видеопроектор, персональный компьютер                      | 1             | Демонстрация материалов лекционных и практических занятий, учебных и научных видеоматериалов, организация дистанционной формы обучения, доступ к образовательным ресурсам                |

## Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

### 8.1.Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. - 6-е изд., стер. - М. : Академия, 2008. - 224 с.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 301 с.
3. Пряжников, Николай Сергеевич. Психология труда и человеческого достоинства [Текст]: учебное пособие для вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 4-е изд., стер. - М. : Академия, 2007. - 480 с. - (Высшее профессиональное образование. Психология)

### 8.2.Дополнительная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология менеджмента [Текст]: Учебное пособие для сред. проф. образования / Т. П. Авдулова. - М.: Академия, 2003. - 256 с.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник [Текст] / М. Армстронг ; пер. С. К. Мордовин. - 8-е изд. - СПб. : Питер, 2007. - 832 с.
3. Веснин, В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах : учебное пособие для студентов вузов и учащихся средних специальных заведений [Текст] / В. Р. Веснин. - М.: ПРОСПЕКТ, 2008. - 176 с.
4. Ерхова М. В. Рефлексивно-деловые игры в управлении школой и образовательной практике [Текст]/ М. В. Ерхова; ред. М. А. Ушакова. - М. : Сентябрь, 2008. - 176 с. - (Библиотека журнала "Директор школы" ; № 1)
5. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Текст]: учебник для студентов вузов [Текст]/ Л. В. Згонник. - М. : Дашков и К°, 2010. - 232 с.
6. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Эффективная команда : шаги к созданию [Текст]: руководство для тех, кто хочет создать свою команду / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. - СПб. : Речь, 2003. - 128 с.
7. Кабаченко, Т. С. Психология управления [Текст]: учебное пособие для вузов / Т. С. Кабаченко. - М. : Педагогическое общество России, 2003. - 384 с.
8. Кабаченко, Т. С. Психология управления человеческими ресурсами [Текст]: Учебное пособие для вузов / Т. С. Кабаченко. - СПб.: Питер, 2003. - 400 с.
9. Кристофер, Э. Тренинг в рекруитменте [Текст] / Э. Кристофер, Л. Смит ; пер. с англ. Н. Сафронова. - СПб. : Питер, 2002. - 224 с.
10. Носс, И.Н. Психология управления персоналом предприятия: (профессиологический аспект) [Текст] / И. Н. Носс. - М.: КСП+, 2002. - 240 с.
11. Ковальчук, А. С. Основы имиджологии и делового общения [Текст] : учебное пособие / А. С. Ковальчук. - 5-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д : Феникс, 2007. - 282 с.
12. Симонов, В. П. Педагогический менеджмент [Текст] : ноу-хау в образовании: учебное пособие для студентов вузов по курсу "Управление педагогическими системами" / В. П. Симонов. - М. : Высшее образование, 2007. - 357 с.
13. Советова, Е. В. Кадровый менеджмент : шаг за шагом [Текст] / Е. В. Советова. - М.: Чистые пруды, 2008. - 32 с. - (Библиотечка "Первого сентября", серия "Управление школой" ; вып. 21)
14. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала [Текст]/ В. А. Чикер. - СПб. : Речь, 2004. - 176 с.
15. Шепель, В. М. Эффективный менеджмент : мыслить по-русски [Текст]/ В. М. Шепель. - М. : "Финансы и статистика", 2005. - 383 с.

БАЗЫ ДАННЫХ.  
ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ И ПОИСКОВЫЕ СИСТЕМЫ

1. Вопросы психологии  
**<http://www.voppsy.ru>**
2. Психология.ру  
**<http://www.psychology.ru>**
3. Психологический журнал  
**<http://hsychol.ras.ru/08.shtml>**
4. Психологический словарь  
**<http://psi.webzone.ru>**
5. Электронно-библиотечная система  
**<http://ibooks.ru>**