ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

для абитуриентов, поступающих на обучение на образовательную программу высшего образования – программу магистратуры «Управление человеческими ресурсами» на направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

I Общие положения

Программа вступительного испытания в магистратуру сформирована на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по программе бакалавриата «Управление персоналом». Целью вступительного испытания является определение уровня знаний абитуриента по вопросам управления персоналом организации.

Программа вступительного испытания содержит описание тем, включаемых в перечень вопросов для оценки уровня подготовки абитуриентов, поступающих по направлению «Управление персоналом».

Форма проведения вступительного испытания – письменное тестирование по направлению подготовки на основе ФГОС ВО бакалавриата.

Максимальное количество баллов - 100 баллов.

Время проведения вступительного испытания – 60 минут.

Минимальное количество баллов, подтверждающее успешное прохождение вступительного испытания - 40 баллов.

Тестирование включает в себя 50 заданий. За каждое правильно решённое тестовое задание выставляется 2 балла. За каждое неправильно решенное задание выставляется 0 баллов.

Полученные баллы суммируются.

Шкала оценивания:

Количество вопросов	Номера вопросов	Оценка правильного ответа в баллах	Максимальная сумма баллов
50	1-50	2	100

II Тематика тестирования по направлению подготовки

Теоретические основы управления персоналом

Управление персоналом в системе научного менеджмента. Наука управления персоналом и основные этапы ее развития. Эволюция управленческой мысли: ремесленный этап управленческой системы.

Технический этап развития системы управления человеческими ресурсами Рыночный этап развития системы управления персоналом. Инновационный вид управления персоналом.

Эволюция концепций управления персоналом. Тейлоровские и неотейлоровские системы управления трудом. Экономическая парадигма А.К. Гастева. Экономическая парадигма П.М. Керженцева. Развитие социотехнического и системного подходов к персоналу. Формирование концепции «управление человеческими ресурсами»

Современные концепции управления человеческими ресурсами: концепция «человеческого капитала», анализ человеческих ресурсов; стохастическая позиционная модель.

Принципы и методы управления персоналом

Принципы построения системы управления персоналом. Принципы развития системы управления персоналом.

Понятие метода. Совокупность методов, используемых для изучения системы управления персоналом. Системный подход.

Методы управления персоналом. Административные методы. Экономические методы. Социально-психологические методы. Комплексное использование методов управления персоналом на практике.

Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции

Безработица: фрикционная, структурная, циклическая. Уровень безработицы. Полная занятость. Естественный уровень безработицы. Причины фрикционной безработицы. Социальные группы, испытывающие структурную безработицу. Особенности и причины возникновения безработицы в России.

Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

Понятие рынка труда. Структуризация и сегментация рынка труда: первичный и вторичный сегмент. Механизм действия рынка труда.

Факторы, характеризующие положение различных групп на рынке труда: образовательные и профессиональные различия; пол; этническая и религиозная принадлежность; возраст. Прогнозирование ситуации на рынке труда.

Государственное регулирование рынка труда и занятости

Приоритеты государственной политики в регулировании рынка труда и занятости. Система государственного регулирования рынка труда. Структура органов управления занятостью.

Механизм реализации мер государственной политики занятости. Программы содействия занятости населения. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи.

Организационное проектирование системы управления персоналом

Системный подход к разработке проектов системы управления организации. Проектирование системы управления персоналом как составная часть проектирования системы управления организации.

Стадии процесса разработки и внедрения проекта системы управления организации. Характеристика этапов организационного проектирования. Контроль за ходом внедрения. Экономический эффект от внедрения проекта системы управления персоналом организации.

Кадровое, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом

Экономические, научно-технические, производственно-коммерческие и социальные цели организации.

Система целей для управления персоналом организации. Индивидуальные цели работников и цели организации.

Функциональные блоки, определяющие структуру службы управления персоналом. Структурное местоположение службы управления персоналом.

Количественный и качественный состав работников кадровой службы организации. Методы расчета численности руководителей и специалистов службы управления персоналом.

Информационное обеспечение системы управления персоналом: оперативная информация, нормативно-справочная информация, технико-справочная информация. Условия реализации принципов комплексности, оперативности, достоверности, систематичности информации.
Материальное и техническое обеспечение системы управления.

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Документы организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, нормативно-технического, технико-экономического и экономического характера.
Правовое регулирование системы управления персоналом.
Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

Стратегия управления персоналом

Система стратегического управления организацией. Элементы стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом. Кадровая политика и кадровая стратегия: общее и особенное. Этапы и механизмы формирования стратегии управления персоналом.

Кадровая политика государства и организации

Сущность и виды кадровой политики государства. Назначение и цели кадровой политики государства. Основные этапы формирования и реализации
государственной кадровой политики и их содержание. Механизмы формирования государственной кадровой политики.

Сущность кадровой политики организации. Типы кадровой политики. Элементы кадровой политики организации. Классификации видов кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику организации. Требования к кадровой политике. Принципы, механизмы и этапы формирования кадровой политики организации.

Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале

Планирование персонала как форма реализации кадровой политики. Управление персоналом на основе подходов «персонал-издержки» и «персонал-ресурс». Отечественный и зарубежный опыт инновационных стратегий развития предприятия и персонала. Стратегия предпринимательства на российских предприятиях. Планирование количественных и качественных потребностей в персонале. Разработка оперативного плана работы с персоналом.

Маркетинг персонала организации

Факторы формирования технологий маркетинга персонала: переоценка ценностей, демографические факторы, недостаток специалистов и руководителей, новый профиль рабочего места, односторонний подход к выбору профессии и места работы. Цели и задачи маркетинга персонала в организации. Уровни маркетинга персонала. Внешний и внутренний маркетинг персонала. Виды маркетинга персонала. Модель маркетинга персонала - микс. Методы и направления реализации маркетинга персонала.

Технологии формирования персонала

Социальные технологии и их роль в управлении персоналом. Понятие технологии кадровой работы, ее операции и процедуры.

Изменения кадровых технологий в условиях информатизации трудовых процессов.

Технология набора, отбора, найма и высвобождения персонала. Исследование внешних и внутренних рынков труда. Особенности рекруитмента в России.

Структура затрат на привлечение персонала в организацию. Методы отбора кадров: собеседование, анкетирование, ранжирование, интервьюирование при приеме на работу, проверка рекомендаций или послужного списка. Роль и место центров оценки в организации отбора персонала. Процедура приема персонала

Технологии кадровой психодиагностики

Задачи общей и прикладной психодиагностики.

Психодиагностика при подборе и отборе персонала. Подбор работников в соответствии с должностными обязанностями, с учетом их личностных качеств. Основные психологические тесты, используемые при отборе персонала. Диагностика профессионально-значимых качеств кандидата, работника.

Психодиагностика при регулярной оценке персонала, аттестации. Выявление сотрудников, перспективных для повышения по должности или квалификации.

Методы и методики психодиагностики межличностных отношений.

Диагностика профессиональной психологической адаптации как адаптации человека к физическим, профессиональным и социальным условиям профессиональной деятельности. Психофизиологическая, психологическая, социально-психологическая адаптация. Диагностика дезадаптации как нарушения деятельности, общения, поведения и психических состояний.

Психологические аспекты эффективной работы коллектива. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Диагностика социально-психологического климата.

Использование результатов психодиагностики в кадровом аудите, при принятии кадровых

решений, в кадровом планировании, для разработки и изменения кадровой политики и стратегии управления персоналом

Профориентация и трудовая адаптация персонала

Роль профориентационной работы в выборе индивидом трудовой деятельности. Трудовая адаптация. Субъективные и объективные аспекты профессиональной адаптации. Психофизиологическая адаптация. Социально-психологическая адаптация. Познавательный, практический и эмоциональный факторы социально-психологической адаптации. Организационная адаптация. Экономическая адаптация. Уровень заработной платы как объект экономической адаптации.

Виды адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Социализация и профессионализация как цели первичной адаптации. Цели вторичной производственной адаптации: перераспределение кадров, совершенствование производственного климата, дальнейшая социализация индивида.

Функции процесса адаптации. Методы адаптации. Инструктаж, коучинг, ротация, наставничество.

Регулирование адаптационного процесса. Ориентационные и адаптационные программы поддержки.

Обучение персонала

Обучение персонала и развитие компетенций. Задачи обучения и развития персонала в организации. Стратегия развития персонала: показатели, элементы, особенности изменения. Принципы формирования стратегии развития человеческих ресурсов организации.

Формы и методы обучения. Формальное и неформальное обучение. Внутрикорпоративное обучение. Обучение на рабочем месте. Обучение вне компании. Индивидуальное и групповое обучение. Непрерывное обучение. Дистанционное обучение.

Организация процесса обучения. Методы выявления потребности в обучении. Политика организации в области обучения. Бюджет на обучение. Формы программ обучения. Программа конкретного учебного мероприятия. Комплексная программа обучения и развития. Содержание, направления и формы реализации программ обучения.

Оценка эффективности обучения персонала. Критерии и показатели эффективности обучения. Возврат от инвестиций в обучении. Методика ROI. Метод ROE. Четырехуровневая модель Д.Кирпатрика. Оценка эмоциональной удовлетворенности. Оценка изменения уровня знаний. Оценка изменения профессионального поведения. Оценка результатов деятельности после обучения.

Работа с кадровым резервом

Понятие и сущность кадрового резерва. Отличие кадрового резерва от кадрового потенциала. Типологии кадрового резерва. Классификация резерва по виду деятельности; по времени назначения; по целям и этапам формирования, по субъектному составу.

Принципы формирования кадрового резерва. Составление прогноза и плана предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; предварительный набор кандидатов в резерв; получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов; формирование состава резерва кадров; подготовка резерва и его оценка. Общие, специальные и индивидуальные программы подготовки резервистов.

Проблемы работы с кадровым резервом в современной России. Применение данной технологии в организациях различных форм собственности.

Теоретические основы трудовой мотивации

Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности как комплекса общественно-экономических, социально-психологических, морально-этических факторов, форм и методов побуждения людей к труду.

Содержание теории мотивации А.Маслоу, Ф.Герцберга, К. Альдерфера и Д.МакКлелланда о соотнесении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Врума, Д.Аткинсона, Л.Портера и Э.Лоулера, С.Адамса, Д.МакГрегора,

Б.Скинера о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок.

Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам. Разнообразие стимулов. Материальное (денежное и не денежное), моральное, трудовое (организационное) стимулирование.

Структура, функции и механизм трудовой мотивации

Структура элементов трудовой мотивации. Функции мотивации труда.

Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации.

Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение.

Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения

Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации. Сущность, социальная природа заработной платы, ее номинальный и реальный уровни, динамика и порядок регулирования, доля в совокупном доходе работника и его семьи. Потребительский бюджет (рациональный и минимальный) как основа определения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, минимальной и средней заработной платы. Формы и системы тарифных и бестарифных моделей оплаты труда. Учет трудового вклада.

Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда.

Деловая оценка персонала

Место оценки персонала в системе работы с кадрами. Цели проведения деловой оценки персонала. Задачи, решаемые оценочной процедурой.

Классификация критериев оценки. Содержание профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Необходимость научного определения критериев оценки. Соответствие критериев оценки профессиональной деятельности работника,

Комплексный характер оценочной процедуры. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки.

Понятие объекта оценки. Классификация объектов оценки. Понятие предмета оценки. Взаимосвязь целей и предмета оценки. Понятие субъекта оценки. Классификация субъектов оценки. Периодичность проведения оценки. Методы оценки. Классификация методов оценки.

Методы оценки трудового поведения

Назначение оценочных шкал. Рейтинговые методы оценки: преимущества и недостатки. Разновидности рейтинговых методов оценки.

Сравнительные методы оценки персонала. Разновидности ранжирования: прямое ранжирование, чередующееся ранжирование, метод парных сравнений, метод заданного распределения, метод вынужденного выбора.

Поведенческие рейтинговые шкалы (BARS): назначение, современное развитие. Правила разработки поведенческих рейтинговых шкал.

Метод использования анкет: назначение, преимущества, недостатки.

Метод управления по целям (MBA). Основные элементы управления по целям. Этапы управления по целям. Сфера применения MBA, его преимущества и недостатки.

Комплексные оценочные процедуры

Понятие и назначение аттестации персонала. Принципы и правила проведения аттестации. Процедура проведения аттестации: определение цели проведения аттестационной процедуры; анализ существующей ситуации; определение объектов и субъектов оценки; определение критериев оценки; выбор методов оценки; разработка плана организационно — технических мероприятий; проведение аттестации; анализ результатов и разработка корректирующих мероприятий.

Понятие центра оценки. Цели применения центров оценки. Задачи, решаемые с помощью

центров оценки. Механизм функционирования центров оценки. Классификация центров оценки. Достоверность информации, получаемой оценочными центрами.

Оценка «360 градусов»: назначение, сфера применения, процедура проведения.

Высвобождение персонала

Функции труда: функция материального обеспечения жизни; функция самореализации личности; функция социальной интеграции личности. Высвобождение персонала как угроза реализации функций труда.

Экономичность и целесообразность высвобождения персонала предприятия. Принципы сокращения кадров.

Планирование сокращения персонала. Программы мероприятий по высвобождению персонала. Виды увольнения. Увольнение по инициативе сотрудника. Увольнение по инициативе работодателя. Выход на пенсию.

Роль и функции менеджера по персоналу в процессе высвобождения сотрудника. Проблемы высвобождения персонала на российских предприятиях. Антикризисные технологии управления персоналом.

Формирование службы управления персоналом организации

Становление службы управления персоналом: этапы и основные направления деятельности. Служба управления персоналом (кадровая служба) в структуре организации: роль и значение. Специфика деятельности кадровых служб в органах государственной власти и местного самоуправления. Специфика деятельности кадровых служб в коммерческих организациях. Кадровая политика и стратегия управления персоналом как основа деятельности службы управления персоналом.

Принципы построения службы управления персоналом организации. Цели и функции службы управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом.

Функционирование службы управления персоналом

Персонал, занятый в основной и неосновной деятельности. Планирование потребности в работниках организации: основной и дополнительной. Организационная структура службы управления персоналом.

Нормативно-методическое обеспечение системы трудовых отношений организации. Нормативные документы, регламентирующие деятельность кадровой службы. Документы по учету персонала. Защита персональных данных работника. Роль кадровой службы в эффективном использовании рабочего времени работника. Охрана здоровья и безопасность труда персонала: HR-подход. Основные показатели статистического учета персонала. Автоматизированное управление и программное обеспечение деятельности кадровой службы.

Годовой план работы кадровой службы, месячное и еженедельное планирование. Взаимодействие службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации. Отчетность кадровой службы. Бюджет кадровой службы: принципы формирования, структура затрат, контроль исполнения бюджета.

Квалификационные требования и компетенции менеджера по персоналу. Профессиональная культура и этические принципы деятельности сотрудников службы управления персоналом.

Оценка эффективности службы управления персоналом

Показатели эффективности деятельности службы управления персоналом: показатели экономической эффективности кадровых мероприятий и программ, показатели степени укомплектованности кадрового состава, показатели степени удовлетворенности работников, косвенные показатели эффективности. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом по основным направлениям деятельности. Комплексная оценка экономической и социальной эффективности программ совершенствования работы кадровых служб: позитивные и негативные изменения. Методы оценки эффективности деятельности кадровой службы.

Оценка затрат на персонал

Анализ затрат и результативности набора. Определение средних издержек на новичка. Услуги специализированных фирм. Эффективность различных методов набора.

Затраты на кадровые мероприятия в расчете на одного работника. Оценка затрат на обучение одного работника. Расходы на содержание и пополнение персонала. Основные и дополнительные расходы на персонал.

Затраты на переподготовку и повышение квалификации работников управления для работы в условиях после внедрения мероприятий. Затраты на создание материально-технической базы организации по повышению квалификации. Издержки, связанные с текучестью и абсентизмом.

Оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом

Диагностический подход к оценке функционирования служб управления персоналом. Критерии и показатели оценки. Показатели экономической эффективности. Показатели степени соответствия. Показатели степени удовлетворенности работников. Косвенные показатели эффективности. Эффективность кадровых программ.

Порядок расчета экономической эффективности организационных проектов совершенствования системы управления персоналом. Финансовое обоснование проекта. Показатели бюджетной эффективности.

Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом. Единовременные и текущие затраты. Затраты на научно-исследовательские работы, разработку и внедрение мероприятий, по совершенствованию управления персоналом.

Теории поведения человека в организации. Личность как объект организационного поведения. Управление организационным поведением

Бихевиористские теории организационного поведения: классическое и оперантное обусловливание. Значение бихевиоризма для теории и практики управления.

Когнитивные теории организационного поведения. Взаимосвязь когнитивного подхода и теорий мотивации.

Теория социального научения: процессы подражания, самоэффективность. Принципы научения: подкрепление и наказание.

Категория личности в организационном поведении. Основные свойства личности: физическое состояние, характер, воля, потребности, мотивы, цели. Этапы формирования личности. Структура личности на основе теории психоанализа. Типологии личности.

Социальные характеристики личности: социально-демографические параметры, групповая принадлежность, статус, роли, профессионализм.

Социализация личности

Понятие группы с точки зрения организационного поведения. Причины объединения людей в группы. Структура группы. Типология групп. Теории, объясняющие природу образования групп: теория близости, теория формирования групп, теория равновесия, теория обмена.

Динамика группового поведения. Распределение ролей в группе. Моделирование группового поведения.

Неформальные группы: критерии, условия и стадии формирования, их роль в организационном поведении. Нормы и роль в неформальных группах.

Динамика формальных рабочих групп. Команды, рабочие группы и комитеты. Эффективность команд.

Сущность, формы и принципы управления организационным поведением. Модели отношения к персоналу: поведение инновационное; либеральное; консервативное.

Стадии управления организационным поведением: идентификация ключевых форм поведения; измерение поведенческих форм событий; функциональный анализ поведения; интервенция поведенческих событий; оценка улучшения поведения в организации.

Понятие, виды и функции конфликтов в организации

Подходы к пониманию сущности конфликтов. Противоречие как основа конфликта. Причины, объект и предмет конфликта. Соотношение причин и других факторов конфликта: следствие, условия, повод конфликта.

Пространственные, временные и социальные границы конфликта как конкретные изменяющиеся условия его протекания. Субъективные характеристики сторон конфликта: потребности, мотивы, притязания, интересы, позиции, образы конфликтной ситуации. Формы неадекватного отражения конфликтной ситуации участниками конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию.

Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления. Виды конфликтов (внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой) и их особенности. Проблема оценки конфликта: анализ конструктивных и деструктивных функций.

Типология организационных конфликтов

Основания для типологизации конфликтных ситуаций: характер причин, сфера проявления, субъекты конфликтного взаимодействия, ранг участников, характер протекания, потребности субъектов взаимодействия.

Роль конфликтов для развития и функционирования организации. Унитарная, радикальная и плюралистическая концепции объяснения природы конфликтов в организации. Внутриорганизационные конфликты и конфликты с внешней средой организации.

Организационные конфликты. Групповой конфликт и его разновидности: личность-группа и группа-группа. Специфика конфликта личность-группа. Причины конфликтов данного типа. Типичные конфликтогены в поведении руководителя как субъекта конфликта. Формы межгрупповых конфликтов: совещания, переговоры, дискуссии, забастовки, митинги, собрания, демонстрации, встречи лидеров. Типология и особенности протекания межгрупповых организационных конфликтов.

Структурные конфликты. Причины структурных конфликтов: взаимозависимость в работе, различие в целях, обусловленное специализацией подразделений, позиционные (в т.ч. статусные) и социально-психологические различия, неадекватные управленческие решения и т.д. Зависимость конфликтов в организации от этапа ее жизненного цикла.

Трудовые конфликты в организации как разновидность социальных конфликтов. Трудовые отношения как объект трудовых конфликтов в организации. Особенности трудовых конфликтов в современных организациях России. Индивидуальные и коллективные трудовые конфликты. Формы организованной борьбы работников в защиту своих прав и интересов. Использование актов гражданского неповиновения в рамках трудовых конфликтов. Система социального партнерства в современной России: общее и особенное.

Структура и динамика конфликта. Последствия конфликта

Структура конфликта. Объект конфликта как некая ценность (духовная или материальная). Предмет конфликта как зона разногласий. Участники конфликта: их роли, статусы, ранги, потенциалы. Субъективные характеристики сторон конфликта: потребности, мотивы, притязания, интересы, позиции, образы конфликтной ситуации. Формы неадекватного отражения конфликтной ситуации участниками конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию.

Динамика конфликта. Понятие этапов конфликта. Потенциальный конфликт или конфликтная ситуация. Сигналы конфликта. Понятие психической и социальной напряженности. Источники осознания конфликта. Типы фрустраторов. Понятие конфликтогенов, их типология. Инцидент, виды инцидентов. Эскалация конфликта. Последствия конфликта.

Способы урегулирования конфликтной ситуации в организации

Современные методы изучения конфликта. Концепции управляемости конфликта. Факторы управляемости конфликта. Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или стимулирование, регулирование, разрешение.

Прогнозирование конфликта как этап выявления его возможных причин и потенциального

развития. Причины и факторы межличностных и групповых конфликтов.

Предупреждение конфликта. Управление собственным поведением в конфликте как внутренний аспект конфликтного управления. Методы управления эмоциями: изменения процесса восприятия, запускающего образа, эмоционального состояния, внешнего поведения, эмоционального последствия.

Завершение конфликта как заключительный этап управления. Разрешение как форма полного завершения конфликта. Предпосылки разрешения конфликта. Возможные формы завершения конфликта. Структурные методы завершения конфликта: технология суперординарных целей, изменение ресурсов конфликтующих сторон, изменение структурных факторов, использование координационных механизмов, систем вознаграждения и поощрения. Компромисс и консенсус. Факторы выбора стратегии «выигрыш - выигрыш». Технология выработки интегративного решения.

Роль руководителя в процессе управления конфликтом. Методы, используемые руководителем в регулировании и завершении конфликта. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Компетентная оценка результатов деятельности как условия предупреждения конфликтов.

Психологические особенности личности, влияющие на возникновение конфликта. Специфика поведения личности в конфликте. Типичные конфликтогены в межличностном взаимодействии. Конфликтные личности. Типология трудных людей и способы коммуникации с ними в конфликте.

Управление конфликтами

Понятие стиля конфликтного поведения. Ситуация и факторы выбора стиля поведения в конкретной ситуации. Специфика и границы использования существующих стилей поведения в конфликте.

Прогнозирование и профилактика конфликтов. Объективные, организационно-управленческие и социально-психологические условия профилактики и предупреждения конфликтов.

Технология предупреждения конфликтов: изменения своего отношения к конфликту, способы и приемы воздействия на поведение оппонента, психология конструктивной критики, психокоррекция конфликтного поведения.

Мирные и немирные способы регулирования конфликтов. Традиционные пути урегулирования конфликтов: конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс. Институциональный, консенсуальный, кумулятивный, психологический факторы и факторы опыта, ресурсов и равновесия сил в выборе метода регулирования конфликта. Метод альтернативного разрешения конфликта (АРК).

Организационная культура и ее изменение

Понятие и структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания оргкультуры. Организационная и корпоративная культура. Типологии организационной культуры.

Диагностика организационной культуры. Патологии организационной культуры. Влияние оргкультуры на организационную эффективность. Организационная культура и имидж организации.

Функции организационной культуры в управлении персоналом Проектирование изменений организационной культуры.

Библиографический список

Основная литература:

1. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512167

2. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная

платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519732

3. *Маслова, В. М.* Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559725

4. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/449880

5. *Одегов, Ю. Г.* Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559820

6. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559881

Дополнительная литература:

7. *Абуладзе, Д. Г.* Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 374 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16669-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560795

8. *Базаров, Т. Ю.* Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560022

9. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / под общей редакцией Е. В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18641-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560373

10. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие / Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 460 с. http://www.iprbookshop.ru/52063

11. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567541

12. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520481

13. Карнаух, Н. Н. Охрана труда : учебник для вузов / Н. Н. Карнаух. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15940-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510309

14. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520526

15. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие / Меньшикова О.И.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.- 180с. http://www.iprbookshop.ru/41003

16. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561098

17. *Носс, И. Н.* Психодиагностика : учебник для вузов / И. Н. Носс. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 533 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12072-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580157

18. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02242-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/452979

19. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02239-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/452977

20. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468699

21. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560975

22. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472971

23. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: учебник / Патласов О.Ю.— М.: Дашков и К, 2015. -384 c. http://www.iprbookshop.ru/35281

24. Скляревская В.А. Экономика труда: учебник / Скляревская В.А.— М.: Дашков и К, 2015. -304 c. http://www.iprbookshop.ru/52296

25. *Соломанидина, Т. О.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560300

26. *Спивак, В. А.* Организационное поведение: учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559740

27. Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник / Тощенко Ж.Т.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. -423c. http://www.iprbookshop.ru/52645

28. *Чаннов, С. Е.* Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 458 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21213-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/569325