

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
 Иванов А.Г.
29 мая 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 ПСИХОЛОГИЯ ВЛАСТИ И ВЛИЯНИЯ

Для бакалавров направления подготовки 38.03.03
«Управление персоналом»

Профиль «Управление мотивацией и стимулированием
персонала»

Форма обучения — очное

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 «ПСИХОЛОГИЯ ВЛАСТИ И ВЛИЯНИЯ» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:

Л.В. Тхагалижокова, преподаватель

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «22» апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой (разработчик) А.А. Лузаков
фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «22» апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной

психологии А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 30 апреля 2015 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

Начальник отдела кадров ООО «ЮГРЕГИОНРЕСУРС» - О.И. Ковалева.

Зав кафедрой психологии личности и общей психологии, к.психол.н Шлыкова Ю.Б.

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Основной целью дисциплины является изучение студентами феномена власти и его связи с управлением; сравнение власти лидера и организационной власти; психологии управления поведением личности; особенностей власти как межличностного взаимодействия; психологии воздействия и влияния; видов психологического влияния; взаимосвязи имиджа и влияния; особенностей влияния на личность группы.

1.2 Задачи дисциплины

Изучение данной дисциплины должно быть подчинено следующим задачам:

- приобретение специфических знаний в области предмета психологии, видов психических и социально-психологических явлений;
- овладением навыком анализировать особенности личности и поведения человека, особенности групп и социальных общностей;
- формирование навыков применения психологических знаний в профессиональной деятельности; средствами и приемами делового общения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Б1.В.ДВ.6 Дисциплина по выбору вариативной части

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Социальная психология», «Теория организации», «Организация работы персонала в проектных командах», «Управление проектами», «Конфликтология», «Психология управления»; предшествует освоению учебных курсов «Регламентация и нормирование труда», «Основы менеджмента качества», «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ОК-5, ПК-30)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	предмета психологии, видов психических и социально-психологических явлений	анализировать особенности личности и поведения человека, особенности групп и социальных общностей;	навыками применения психологических знаний в профессиональной деятельности; средствами и приемами делового общения.
2	ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением	предмета психологии, видов психических и социально-психологических явлений	анализировать особенности личности и поведения человека, особенности групп и социальных	навыками применения психологических знаний в профессиональной деятельности;

№ п.п.	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике		общностей;	средствами и приемами делового общения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

ОФО-Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>6</u>	—		
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	65,8	65,8			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>					
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	20	20			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20			
<i>Реферат</i>	10	10			
<i>Эссе</i>	10	10			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	5,8	5,8			
Общая трудоёмкость час в том числе контактная работа зач. ед.	108	108			
	42,2	42,2			
	3	3			

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	
1	2				
1	Феномен власти и его связь с управлением		6	6	20
2	Власть лидерства и организационная власть		6	6	20
3	Психология управления поведением личности		6	6	25,8
	Итого:		18	18	65,8

2.2 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Феномен власти и его связь с управлением	Феномен власти. Власть как психологическое явление. Общая классификация оснований власти. Видимые и невидимые источники власти. Психологическая природа власти. Социальная направленность доминирования. Виды доминирования: конкурирующее, организующее, заботливое, агрессивное. Способы реализации доминирования. Соотношение и взаимосвязь понятий власть и управление.	Дискуссия, семинар в диалоговом режиме, разбор конкретных ситуаций
2	Власть лидерства и организационная власть	Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства: теории «героев» и «теории черт», теории среды, лично-ситуационные теории, теории взаимодействия-ожидания, «гуманистические» теории лидерства, теории обмена, мотивационные теории лидерства и др. Власть и свобода. Власть и повиновение.	Дискуссия, семинар в диалоговом режиме, разбор конкретных ситуаций
3	Психология управления поведением личности	Факторы, определяющие поведение личности (психические процессы, психические состояния и свойства личности), и факторы, влияющие на трудовое поведение (половозрастные и гендерные характеристики, характерологические особенности личности, акцентуации характера, особенности Я-концепции, самооценки и самоуважения личности, карьерные ориентации). Профессиональная деформация личности. Методы исследования поведения личности	Дискуссия, семинар в диалоговом режиме, разбор конкретных ситуаций

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Феномен власти и его связь с управлением	Феномен власти. Власть как психологическое явление. Общая классификация оснований власти. Видимые и невидимые источники власти. Психологическая природа власти. Социальная направленность доминирования. Виды доминирования: конкурирующее, организующее, заботливое, агрессивное. Способы реализации доминирования. Соотношение и взаимосвязь понятий	Контрольные вопросы

		власть и управление.	
2.	Власть лидерства и организационная власть	Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства: теории «героев» и «теории черт», теории среды, личностно-ситуационные теории, теории взаимодействия-ожидания, «гуманистические» теории лидерства, теории обмена, мотивационные теории лидерства и др. Власть и свобода. Власть и повиновение.	Коллоквиум на тему: «Власть лидерства и организационная власть»
3.	Психология управления поведением личности	Факторы, определяющие поведение личности (психические процессы, психические состояния и свойства личности), и факторы, влияющие на трудовое поведение (половозрастные и гендерные характеристики, характерологические особенности личности, акцентуации характера, особенности Я-концепции, самооценки и самоуважения личности, карьерные ориентации). Профессиональная деформация личности. Методы исследования поведения личности	Контрольные вопросы

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018 г.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	
6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

№	Наименование разделов	Интерактивные часы
1	2	3
1.	Феномен власти и его связь с управлением	6
2.	Власть лидерства и организационная власть	6
3.	Психология управления поведением личности	6
	Всего часов	18

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

1. Феномен власти и его связь с управлением.

Список контрольных вопросов:

- 1 Феномен власти.
- 2 Власть как психологическое явление.
- 3 Общая классификация оснований власти.
- 4 Видимые и невидимые источники власти.
- 5 Психологическая природа власти.
- 6 Социальная направленность доминирования. Виды доминирования: конкурирующее, организующее, заботливое, агрессивное.
- 7 Способы реализации доминирования.
- 8 Соотношение и взаимосвязь понятий власть и управление.

2. Власть лидерства и организационная власть.

Темы для докладов

- 1 Феномен лидерства.
- 2 Лидерство и руководство.
- 3 Лидерство и организационная власть.

- 4 Лидерство и эволюция власти в организации.
- 5 Теории лидерства: теории «героев» и «теории черт», теории среды, личностно-ситуационные теории, теории взаимодействия-ожидания, «гуманистические» теории лидерства, теории обмена, мотивационные теории лидерства и др.
- 6 Власть и свобода.
- 7 Власть и повиновение.

3. Психология управления поведением личности.

Список контрольных вопросов:

- 1 Факторы, определяющие поведение личности (психические процессы, психические состояния и свойства личности).
- 2 Факторы, влияющие на трудовое поведение (половозрастные и гендерные характеристики, характерологические особенности личности, акцентуации характера, особенности Я-концепции, самооценки и самоуважения личности, карьерные ориентации).
- 3 Профессиональная деформация личности.
- 4 Методы исследования поведения личности

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает структуру и принципы научной организации и нормирования труда.

«зачтено» - в полной мереспособен продемонстрировать умения использовать правила, принципы и алгоритмы анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.

ПК-30 знание основ возникновения, 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

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; не знает принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

«зачтено» - знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; имеет адекватное представление о принципах диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

- 1 Феномен власти (ПК-5, ПК-30).
- 2 Власть как психологическое явление (ПК-5, ПК-30).
- 3 Общая классификация оснований власти (ПК-5, ПК-30).
- 4 Видимые и невидимые источники власти (ПК-5, ПК-30).
- 5 Психологическая природа власти (ПК-5, ПК-30).
- 6 Социальная направленность доминирования. Виды доминирования: конкурирующее, организующее, заботливое, агрессивное (ПК-5, ПК-30).
- 7 Способы реализации доминирования (ПК-5, ПК-30).
- 8 Соотношение и взаимосвязь понятий власть и управление (ПК-5, ПК-30).
- 9 Феномен лидерства (ПК-5, ПК-30).
- 10 Лидерство и руководство (ПК-5, ПК-30).
- 11 Лидерство и организационная власть (ПК-5, ПК-30).
- 12 Лидерство и эволюция власти в организации (ПК-5, ПК-30).
- 13 Теории лидерства: теории «героев» и «теории черт», теории среды, личностно-ситуационные теории, теории взаимодействия-ожидания, «гуманистические» теории лидерства, теории обмена, мотивационные теории лидерства и др (ПК-5, ПК-30).
- 14 Власть и свобода (ПК-5, ПК-30).
- 15 Власть и повиновение (ПК-5, ПК-30).
- 16 Факторы, определяющие поведение личности (психические процессы, психические состояния и свойства личности) (ПК-5, ПК-30).

- 17 Факторы, влияющие на трудовое поведение (половозрастные и гендерные характеристики, характерологические особенности личности, акцентуации характера, особенности Я-концепции, самооценки и самоуважения личности, карьерные ориентации) (ПК-5, ПК-30).
- 18 Профессиональная деформация личности (ПК-5, ПК-30).
- 19 Методы исследования поведения личности (ПК-5, ПК-30)
- 20 Наиболее распространенные модели власти на межличностном уровне, межперсональные конструкции, моделирующие отношения между двумя и более индивидами. (ПК-5, ПК-30)
- 21 Типология межличностного взаимодействия. (ПК-5, ПК-30)
- 22 Анализ процесса взаимодействия и его связь с эффективным управлением. (ПК-5, ПК-30)
- 23 Взаимозависимость в системе межличностных отношений. (ПК-5, ПК-30)
- 24 Власть и конфликтное взаимодействие, конфликты и стратегии выхода из конфликтов. (ПК-5, ПК-30)
- 25 Теоретические основы психологии воздействия. (ПК-5, ПК-30)
- 26 Способы управленческого воздействия: внушение, заражение, подражание и убеждение. (ПК-5, ПК-30)
- 27 Типология объектов психологического воздействия. (ПК-5, ПК-30)
- 28 Факторы, обуславливающие эффективность убеждения. (ПК-5, ПК-30)
- 29 Приемы убеждения (информирование, разъяснение, доказательство, опровержение) и обольщения (представление, церемониал). (ПК-5, ПК-30)
- 30 Основные профессиональные умения руководителя: помогать и убеждать, влиять и критиковать, вести и организовывать. (ПК-5, ПК-30)
- 31 Психологические особенности использования просьб и приказов. (ПК-5, ПК-30)
- 32 Понятие влияния и воздействия в психологии. (ПК-5, ПК-30)
- 33 Исследования приемов психологического воздействия в трудах зарубежных и отечественных ученых. Социально-психологические эксперименты по изучению влияния (М. Шериф, С. Аш, С. Милграм). (ПК-5, ПК-30)
- 34 Психологические средства влияния.
- 35 Цели влияния (концепция Е.В. Сидоренко). (ПК-5, ПК-30)
- 36 Классификация видов влияния. Критерии цивилизованного влияния. (ПК-5, ПК-30)
- 37 Виды психологического противостояния влиянию. (ПК-5, ПК-30)
- 38 Нецивилизованное влияние: нападение, принуждение. (ПК-5, ПК-30)
- 39 Понятие манипуляции. Классификация трактовок понятия манипуляция. (ПК-5, ПК-30)
- 40 Критерии признаки манипуляции. (ПК-5, ПК-30)
- 41 Основные составляющие манипулятивного воздействия. (ПК-5, ПК-30)
- 42 Цели манипуляции. (ПК-5, ПК-30)
- 43 Виды, процессы и механизмы манипулятивного воздействия. (ПК-5, ПК-30)
- 44 Цивилизованное влияние: аргументация, контраргументация, самопродвижение. (ПК-5, ПК-30)
- 45 Цивилизованное противостояние нападению и манипуляции. (ПК-5, ПК-30)
- 46 Способы психологической защиты от манипуляций: виды, основные механизмы. (ПК-5, ПК-30)
- 47 Психологическая самооборона, информационный диалог, конструктивная критика, цивилизованная конфронтация. (ПК-5, ПК-30)
- 48 Понятие социальной перцепции. (ПК-5, ПК-30)
- 49 Механизмы и эффекты межличностного восприятия. (ПК-5, ПК-30)
- 50 Структура восприятия социальных объектов. (ПК-5, ПК-30)
- 51 Точность межличностной перцепции. (ПК-5, ПК-30)
- 52 Эффекты межличностного восприятия, оценки и характер понимания социальными субъектами социальных объектов (эффекты бумеранга, новизны, ореола, стереотипизации и т.д.). (ПК-5, ПК-30)
- 53 Социально-перцептивные механизмы. (ПК-5, ПК-30)
- 54 Каузальная атрибуция. (ПК-5, ПК-30)
- 55 Исследования процесса формирования социальных суждений. (ПК-5, ПК-30)
- 56 Межличностная аттракция. (ПК-5, ПК-30)
- 57 Понятие «имидж». (ПК-5, ПК-30)
- 58 Имиджелогия. (ПК-5, ПК-30)
- 59 «Брендовые» личности: аналитические портреты. (ПК-5, ПК-30)
- 60 Понятие конформизма и конформного поведения. (ПК-5, ПК-30)
- 61 Изучение конформного поведения в психологии. Виды конформного поведения. (ПК-5, ПК-30)
- 62 Внешний и внутренний конформизм. (ПК-5, ПК-30)

- 63 Ситуационные факторы: численность группы, характеристика задачи, степень расхождения мнения индивида и группы, привлекательность группы, гомогенность группы. (ПК-5, ПК-30)
- 64 Индивидуальные факторы: статус, гендер, возраст индивида. (ПК-5, ПК-30)
- 65 Личностные характеристики людей, склонных к конформизму (интеллект, тревожность, самооценка, ригидность). (ПК-5, ПК-30)

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает структуру и принципы научной организации и нормирования труда.

«зачтено» - в полной мере способен продемонстрировать умения использовать правила, принципы и алгоритмы анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.

ПК-30 знание основ возникновения, 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

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; не знает принципы диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

«зачтено» - знает основные тенденции возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе; имеет адекватное представление о принципах диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах=Principle-centered leadership / С. Кови ; под ред. Р. Пискотиной ; пер. П. Самсонов. - 7-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 301 с. : схем., табл., ил. - ISBN 978-5-9614-5052-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279696> (17.01.2017).
2. Семечкин, Н.И. Психология социальных групп : учебное пособие / Н.И. Семечкин. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 459 с. - ISBN 978-5-4458-8829-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961> (17.01.2017).
3. Веснин, В.Р. Теория организации и организационного поведения : учебник / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2014. - 470 с. - ISBN 978-5-392-13487-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252084> (17.01.2017).

5.2 Дополнительная:

1. Психология влияния / Роберт Чалдини ; [пер. с англ. Е. Бугаева и др.]. - 5-е изд. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2014. - 297 с. : ил. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 272-294. - ISBN 9785496001670 : 192.46.
2. Грин, Роберт. 48 законов власти / Р. Грин ; [пер. с англ. Е. Я. Мигуновой]. - М. : РИПОЛ-КЛАССИК, 2005. - 767 с. - ISBN 5790508936
3. Душкина, Майя Рашидовна. Психология влияния / М. Р. Душкина. - СПб. [и др.] : Питер, 2004. - 224 с. - Библиогр. : с. 220-224. - ISBN 5469002217
4. Психология влияния / Е. Б. Михайлюк ; [отв. ред. Ж. Фролова, Н. Калиничева]. - Ростов н/Д : Феникс, 2003. - 155 с. - (Психологический практикум). - Автор на обл. не указан. - ISBN 5222031535
5. Социальное влияние : [учебное пособие] / Филип Зимбардо, Майкл Ляйппе ; пер. с англ. Н. Мальгина, А. Федоров. - СПб. [и др.] : ПИТЕР, 2001. - 444 с. : ил. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 426 - 444. - ISBN 5804601725. - ISBN 0070728771

3. Периодические издания:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
- Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
- Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.ohranatruda.ru.
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Справочник кадровика», «Управление персоналом»
- Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система "Айбукс" - <http://ibooks.ru/>
4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных - <http://www.scopus.com/>
5. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru
6. Московский Фонд Карнеги - <http://www.carnegie.ru>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) - <http://www.elibrary.ru/>
8. Коллекция научных электронных журналов издательства Sage - <http://online.sagepub.com>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-

категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).
- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронная библиотечная система - <http://www.elibrary.ru/>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное

		презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.