

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 24.02.2025 15:10:13
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Доктионова

«10» 02



КОУЧИНГ ПЕРСОНАЛА

Методические рекомендации к практическим занятиям для
студентов направления подготовки
ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом

Курск 2025

УДК: 338.2

Составитель: Ж.Ю. Коптева

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *И.А. Томакова*

Коучинг персонала: методические рекомендации к практическим занятиям для студентов направления подготовки ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Ж.Ю. Коптева. - Курск, 2025 - 21 с.: Библиогр.: с.21

Методические рекомендации соответствуют Федеральному государственному образовательному стандарту ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом.

Содержат перечень вопросов для устного опроса и собеседования, задачи и задания в тестовой форме. Указывается порядок выполнения работы и правила оформления отчета о проделанной работе.

Предназначены для студентов ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом всех форм обучения

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *10.02*. Формат 60x84 /16.

Усл. печ. л. 1,2 . Уч.-изд. л. 1,1 . Тираж 100 экз. *104*

Заказ. Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель преподавания дисциплины

Цель изучения дисциплины – дать представление о том, что такое коучинг, показать место и особенности данного метода в комплексе методов управления персоналом, сформировать базовые навыки развития у сотрудников необходимых профессиональных компетенций методом коучинга, ознакомиться с возможностями его применения в работе кадровых агентств, служб управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины

Сформировать системное представление о коучинге как эффективной технологии. Изучить принципы, модели, базовые навыки и основные инструменты коучинга для профессиональной деятельности HR-специалиста. Рассмотреть структуру и методику проведения индивидуальной коучинговой беседы (коуч-сессии). Показать использование коучинговой технологии для профессиональной деятельности HR-менеджера.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

- Осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК 5.1);
- Анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала для составления индивидуальных планов карьерного развития работников (ПК 5.2);
- Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала (ПК 5.3);
- Разрабатывает мероприятия обучения персонала в соответствии с потребностями организации (ПК 6.1);
- Разрабатывает предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала организации (ПК 6.2);
- Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала (ПК 6.3).

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Коучинг персонала» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Коучинг персонала»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях

(собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Коучинг персонала» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Коучинг персонала» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Задания для самостоятельной работы выдаются в ходе изучения дисциплины. Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задачами самостоятельной работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими

разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

-удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

Тема 1

Определение и история развития коучинга.

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Происхождение и основные принципы коучинга
2. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие
3. Идеология и основополагающие принципы коучинга
4. Коучинг как создание успешного будущего.
5. Понятия ответственности и осознания в коучинге.
6. Показания и противопоказания для коучинга.
7. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество

примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

Тема 2. Структура и методы коучинга.

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Задачи, решаемые с помощью коучинга (консультирование, тренинг, менеджмент, личный и профессиональный рост).

2. Коучинг как «метод» вопросов. Метод GROW, «колесо жизни», «баланс решений» и пр.

3. Способы построения доверительных отношений с клиентом.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопрос в закрытой форме

1. В чем заключается принцип иерархии потребностей?

- А) Высшие потребности не могут быть удовлетворены, пока не удовлетворены низшие
- Б) Между потребностями нет иерархии, все они важны
- В) Низшие потребности должны быть удовлетворены прежде, чем возникнут высшие
- Г) Потребности низшего уровня будут удовлетворены в любом случае
- Д) Высшие потребности удовлетворить невозможно

2. Автор книги «Коучинг высокой эффективности»

- А) Джон Уитмор
- Б) Томас Дж. Леонард
- В) У. Тимоти Гоулви

3. Базовый принцип коучинга?

- А). Партнерство.
- Б). Директивность.
- В). Менторство.

4. Классификация коучинга по времени

- А) долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный, текущий;
- Б) в реальном режиме времени (он-лайн) и с временным разрывом;
- В) очный (живое общение) и заочный (дистанционный)

5. Классификация коучинга по временному режиму

- А) долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный, текущий;
- Б) в реальном режиме времени (он-лайн) и с временным разрывом;
- В) очный (живое общение) и заочный (дистанционный)

6. Классификация коучинга способу проведения

- А) долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный, текущий;
- Б) в реальном режиме времени (он-лайн) и с временным разрывом;
- В) очный (живое общение) и заочный (дистанционный)

7. Стратегический коучинг решает наиболее значимые для индивидуального или корпоративного клиента проблемы, включающие постановку стратегической цели, формулирование миссии, разработку стратегии и задач по достижению цели

- А) Да
- Б) Нет

2 Вопрос в открытой форме

1. Применение метода GROW.

2. Т.О.Т.Е. (Проверка - Действие - Проверка - Выход).

Моделирование способностей. Инструментарий обучения.

3. Совместное обучение. Процесс совместного обучения.

4. Коучинг как беседа о мобильности..

5. Функции коуч-консультанта во внутренней игре.

6. Блок приемов коуч-консультанта по методу внутренней игры..

7. Коучинг для руководителей как способ самоорганизации.

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**

Тема 3.

Этапы коучингового процесса.

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Планирование работы по развитию необходимых компетенций.
2. Постановка задачи на коучинг.
3. Работа с целями клиента. Критерии SMART.
4. Оценка реалистичности намерений и действий.
5. Нахождение ресурса. Составление плана. Осуществление деятельности. Оценка результатов. Контроль и обратная связь.
6. Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.

Шкала оценивания: 5-альная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение

основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопрос в закрытой форме

1. Коуч-сессия длится

- А) Час
- В) Два

2. Основная цель процесса социализации

- А) Адаптация личности
- Б) Развитие личности
- В) Социализация личности
- Г) Формирование личности

3. Посредством властных полномочий, инструктирования, указаний и систематического контроля направляет деятельность на решение сиюминутных педагогических задач:

- А) Тьютор
- Б) Наставник
- В) Коуч

4. Тьютор – это:

- А) управленец
- Б) партнер
- В) организатор, советчик

5. Адаптация - это:

- А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- В) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

6. Планирование персонала – это:

- А) характеристика требований, предъявляемых профессией к персоналу;
- Б) перечень компетенций, относящихся к характеру рабочего места;
- В) набор решений по размещению и развитию персонала и направления его (персонала) использования для достижения целей организации.

7. Персонал – это:

- А) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;
- Б) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;
- В) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

8. Должность – это:

- А) нормативно закрепленная совокупность основных задач, полномочий и степени ответственности, требующая от занимающего ее лица определенных знаний и навыков;
- Б) один из основных элементов системы мотивации и стимулирования труда;
- В) совокупность социального, организационного и правового статусов, закреплённых в официальных документах.

9. Основная задача коуча:

- А) поддерживать у обучающихся интерес к обучению;
- Б) поддерживать у обучающихся уверенность в своих силах, сформировать у них адекватную самооценку;
- В) поддерживать у обучающихся желание примкнуть к группе.

2 Вопрос в открытой форме

1. Кодекс чести коучера.
2. Уровни обучения и изменения по Бейтсону
3. Семь уровней поддержки предоставляемой коучем.
4. Логические уровни обучения и изменения.
5. План действий коуча.

3. Вопрос на установление последовательности.

Выберите правильную последовательность

1. Классического пакета заявительных документов при трудоустройстве на работу:
 - 1) заявление, автобиографию, свидетельства, анкеты, фотографии, рекомендательные письма, медицинское заключение, заключение графологической экспертизы;
 - 2) заявление, резюме, рекомендательные письма, тест на интеллект, характеристику с места предыдущей работы;
 - 3) заявление, резюме.

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**

Тема 4.

Коучинг в организационном контексте

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

1. Специфика использования коучинга в организации. Коучинг как метод развития персонала.
2. Особенности организации и коучинговый процесс.
3. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.
4. Наставничество и коучинг.

Шкала оценивания: 5-альная.

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он демонстрирует глубокое знание содержания вопроса; дает точные определения основных понятий; аргументированно и логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ актуальными примерами (типовыми и нестандартными), в том числе самостоятельно найденными; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он владеет содержанием вопроса, но допускает некоторые недочеты при ответе; допускает незначительные неточности при определении основных понятий; недостаточно аргументированно и (или) логически стройно излагает учебный материал; иллюстрирует свой ответ типовыми примерами.

3 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он освоил основные положения контролируемой темы, но недостаточно четко дает определение основных понятий и дефиниций; затрудняется при ответах на дополнительные вопросы; приводит недостаточное количество примеров для иллюстрирования своего ответа; нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием вопроса или допускает грубые ошибки; затрудняется дать основные определения; не может привести или приводит неправильные примеры; не отвечает на уточняющие и (или) дополнительные вопросы преподавателя или допускает при ответе на них грубые ошибки.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопрос в закрытой форме

1. Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу – это:

- а) ритуалы;
- б) церемонии;
- в) обряды;
- г) праздники.

2. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся менее актуальными в настоящее время?

- а) власть, карьера.
- б) творчество.
- в) раскрытие личности.
- г) децентрализация

3. Кадровый резерв – это:

- а) работники, прошедшие переподготовку и повышение квалификации;
- б) единый, взаимосвязанный комплекс мероприятий, включающий в себя действия по достижению работниками соответствия стратегии и текущим задачам организации;
- в) специально отобранная целевая группа руководителей, специалистов (на предприятиях даже рабочих), предназначенная для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

4. Профессиограмма – это:

- а) краткое описание характера деятельности работника, результатов его труда и их значения для людей;
- б) совокупность правил, определяющих порядок деятельности организаций;
- в) система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований. Предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

5. Психограмма – это:

- а) характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека, перечень психологических способностей; психологические противопоказания;
- б) описание психологических, психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда;
- в) перечень психологических показателей профессиональной стороны труда.

2. Вопрос в открытой форме

- 1.Самокоучинг.
- 2.Коучинг групп и команд.
- 3.Коучинг первых лиц.
- 4.Менторство

3. Вопрос на установление последовательности.

Установите последовательность этапов формирования корпоративной культуры:

- 1) Формулирование стандартов поведения членов организации;
- 2) Определение миссии организации, базовых ценностей;
- 3) Разработка символики.
- 4) Формирование традиций организации.

4. Вопрос на установление соответствия.

Установите соответствие типа корпоративной культуры и ценностей

1. Бюрократический	А) ответственность, заинтересованность, преданность
2. Органический	Б) системный подход к ведению дел, лояльность, следование регламенту
3. Предпринимательский	В) ориентация на результат, здоровый формализм
4. Командный	Г) инновации, творческий подход, умение рисковать, инициативность

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная учебная литература.

1. Кафидов, В. В. Современные концепции управления=Modern management concepts: учебник / В. В. Кафидов. – Москва: Креативная экономика, 2020. – 442 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599510> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр.: с. 435 - 440. – ISBN 978-5-91292-285-5. – DOI 10.18334/9785912922855. – Текст: электронный.

2. Блинов, А. О. Управление изменениями: учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 2-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 304 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573215> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03539-5. – Текст: электронный.

3. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры: [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст: электронный.

Дополнительная учебная литература.

1. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+: учебное пособие: [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 349 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0064-7. – DOI 10.23681/363425. – Текст: электронный.

2. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / И. В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст: электронный.

3. Беянина, И. В. Психология развития: учебное пособие: [16+] / И. В. Беянина, Е. М. Киселева, М. М. Крекова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 267 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596644> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0530-7. – DOI 10.23681/596644. – Текст: электронный.