

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 25.06.2024 10:27:03  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9a1f3473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт социальной инженерии  
Кафедра психологии

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Психология управления

Уровень образования	бакалавриат	
Направление подготовки	29.03.01	Технологии изделий легкой промышленности
	29.03.02	Технологии и проектирование текстильных изделий
	29.03.03.	Технологии полиграфического и упаковочного производства
	29.03.05	Конструирование изделий легкой промышленности
Профиль	Все профили	
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	4 года	
Форма обучения	очная	

Рабочая программа учебной дисциплины Психология управления основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 8 от 28.03.2024 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Доцент

И.В. Калинин

Заведующий кафедрой:

Н.В. Калинина

## 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Психология управления» изучается в 5 семестре.  
Курсовая работа – не предусмотрена

### 1.1. Форма промежуточной аттестации:

зачет

### 1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Психология управления относится к части, формируемой участниками образовательных отношений и является дисциплиной майнора «Психология труда и управления человеческими ресурсами»

## 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целью изучения дисциплины Психология управления является

- формирование представлений о подходах и концепциях управления персоналом в организации, методах формирования и развития персонала, стратегиях управления персоналом в условиях развития организации, цифровых инструментах в управлении персоналом в эпоху цифровизации;

- развитие у обучающихся мотивации к профессиональной деятельности, гибких коммуникативных умений, включая взаимодействие с использованием цифровых инструментов, расширение возможностей для профессионально-личностного развития;

- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;

Результатом обучения по дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения дисциплины

### 2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ДПК - 16. Способен к эффективной организации труда в процессе производственной и управленческой деятельности	ИД-ДПК-16.3 Выделение психологических закономерностей управления карьерой, подбора ближайшего окружения и взаимодействия в управленческой команде	-Выделяет психологические закономерности и факторы управления карьерой; - Определяет способы организации взаимодействия в управленческой команде - Выделяет методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, сплочения групп и команд, организации командной работы, определяет задачи, для решения которых они могут быть использованы
	ИД-ДПК-16.4 Подбор и использование методов управления человеческими ресурсами при планировании и реализации профессиональной деятельности	– Проектирует содержание и подбирает стандартные процедуры для занятий, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов, ведения переговоров – выделяет методы управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очной форме обучения –	3	з.е.	96	час.
---------------------------	---	------	----	------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий:  
(очная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/ курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося, час	промежуточная аттестация, час
5 семестр	<i>зачет</i>	96	16	32				48	
Всего:		96	16	32				48	

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
<b>5 семестр</b>							
ДПК - 16 ИД-ДПК 16.3 ИД-ДПК 16.4	<b>Раздел I. Введение в психологию управления</b>						устный опрос, индивидуальные задания, групповое задание, тестовые задания
	Тема 1.1 Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления	4				6	
	Тема 1.2 Основные подходы, школы и концепции управления персоналом. Big data в управлении. Управление на основе анализа больших данных. Цифровизация в управлении персоналом	2				6	
	Практическое занятие № 1.1 Интеграция знаний в области психологии управления персоналом		6				
	Практическое занятие № 1.2 Идеи современных школ менеджмента в отношении управления персоналом.		6				
	<b>Раздел 2 Психологические технологии и методы в управлении персоналом</b>						
	Тема 2.1. Методы формирования кадрового состава. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для выделения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников и решения задач по их диагностике (Psyurus.ru; Psychojournal.ru, psych-portret.ru, Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com )	2				6	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
	Тема 2.2. Методы поддержания работоспособности персонала	2				6	
	Тема 2.3. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры. Возможности поисковых систем, интернет-ресурсов и программных продуктов для разработки программ занятий с сотрудниками по развитию профессионально значимых качеств и компетенций (Psyru.ru; Psychojournal.ru, psych-portret.ru, psilib.ru)	2				6	
	Практическое занятие 2.1. Набор, отбор и выборы как процедуры комплектования кадрами организационных структур. Выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников. Методы и инструменты набора и отбора. Подбор диагностических инструментов на профессиональных сайтах (PSY.lab Psyttests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com). Организация собеседования с использованием программных продуктов (ZOOM, Google Meet). Сбор и обработка информации о кандидатах		4				
	Практическое занятие 2.2. Формирование кадрового резерва, планирование карьеры, мотивирование и обучение персонала.		4			6	
	Практическое занятие 2.3. Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. Определение социометрических показателей группы с использованием SociometryPro, TABLEAU Организация групповой работы		4				
	<b>Раздел 3. Стратегии развития персонала</b>						Устный опрос

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
	Тема 3.1 Конфликт как инструмент развития в контексте управления.	2				6	Индивидуальные задания
	Тема 3.2. Управление персоналом развивающейся организации. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для проведения развивающих занятий с сотрудниками	2				6	
	Практическое занятие 3.1 Конфликтные ситуации, их анализ и возможные варианты разрешения. Выявление причин конфликта		4				
	Практическое занятие 3.2. Оценка, аттестация и развитие персонала организации.		4				
	<i>Зачет</i>						
	<b>ИТОГО за весь период</b>	<b>16</b>	<b>32</b>			<b>48</b>	

## 3.3. Содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
<b>Раздел I</b>	<b>Введение в психологию управления</b>	
Тема 1.1	Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления персоналом. Связь с другими науками	Сущность понятия управление. Психологическая составляющая управления персоналом. Управление как развитие ресурсов персонала. Управление интеллектуальным капиталом. Психология управления персоналом в контексте наук о менеджменте. Общее и различие в структуре смежных дисциплин: Основы менеджмента, Организационное поведение/психология, Психология управления.
Тема 1.2	Основные подходы, школы и концепции управления персоналом	Управление персоналом в различных подходах. Подходы Ф. Тэйлора, А. Файоля, Э. Мэйно, тектология, системный подход. Идеи современных школ менеджмента в отношении управления персоналом. Цифровизация в управлении персоналом. Big data в управлении. Управление на основе анализа больших данных Цифровые HR продукты в управлении персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor).
<b>Раздел II</b>	<b>Психологические технологии и методы в управлении персоналом</b>	
Тема 2.1	Методы формирования кадрового состава.	Профессиональный стандарт, профессиограмма, психограмма как ориентиры для определения требований к персоналу. Профессионально значимые качества и компетентности персонала. Hard/ soft – навыки как ориентиры для отбора персонала. Психологические составляющие когнитивной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности, мотивационных и адаптационных особенностей как условия успешности профессиональной деятельности. Возможности интернет-ресурсов для выделения профессионально значимых и востребованных на рынке труда качеств и компетенций сотрудников и решения задач по их диагностике Набор, отбор и выборы как процедуры комплектования кадрами организационных структур. Выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников. Методы и инструменты набора и отбора. Интервью: виды, проведение. Просмотр и анализ фрагментов интервью. Подбор и использование диагностических инструментов на профессиональных сайтах (PSY.lab Psyttests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com). Организация собеседования. Сбор и обработка информации о кандидатах
Тема 2.2	Методы поддержания работоспособности персонала	Проблемы адаптации персонала к рабочему месту, должности, сотрудникам; Мотивация и стимулирование персонала как ресурсы повышения эффективности труда персонала Кадровый резерв как условие карьерного роста и фактор повышения эффективности мотивации труда персонала; Формирование кадрового резерва, планирование карьеры, мотивирование и обучение персонала.

Тема 2.3.	Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры	<p>Стили руководства и подчинения как факторы влияния на эффективность кадрового состава. Коллективы и команды как инструмент сплочения персонала организации. Изучение социометрических показателей команд с использованием программных продуктов (SociometryPro)</p> <p>Стратегии и способы формирования коллективов и команд. Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. Организация групповой работы</p> <p>Расчет и визуализация социометрических показателей групповой динамики;</p> <p>Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.);</p> <p>Проблема выбывания персонала из организации: способы и стили ее решения.</p> <p>Проведение развивающих занятий как средство оптимизации кадрового состава. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для разработки программ занятий с сотрудниками по развитию профессионально значимых качеств и компетенций</p>
Раздел III	Стратегии развития персонала	
Тема 3.1	Конфликт как инструмент развития в контексте управления персоналом	<p>Конфликты: виды, структура, подходы к разрешению. Межличностные и внутриличностные конфликты как развивающий потенциал личности и организации. Специфика конфликтов в развивающихся организациях. Выявление причин конфликта. Способы управления конфликтами.</p> <p>Конфликтные ситуации, их анализ и возможные варианты разрешения</p>
Тема 3.2.	Управление персоналом развивающейся организации	<p>Оценка, аттестация и развитие персонала организации. Инструменты оценки. Использование профессиональных сайтов (PSY.lab Psytets.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com) и программных продуктов Google-документов, Excel, Statistic для оценки персонала.</p> <p>Обучение персонала: развитие профессионально значимых качеств и компетенций, формирование soft skills. Проектирование занятий.</p> <p>Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для проведения развивающих занятий с сотрудниками</p>

### 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.



Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим занятиям, самостоятельным проверочным и контрольным работам, экзамену;
- изучение учебных пособий;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;
- создание презентаций по изучаемым темам.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины,
- научно-исследовательскую работу студентов (статьи, участие в студенческих научных конференциях и пр.)

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела /темы дисциплины, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий	Трудоемкость, час
<b>Раздел I</b>	<b><i>Введение в психологию управления</i></b>			
Тема 1.1	Место психологии управления в системе наук	Сравнение структуры, предмета и содержания основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Основы менеджмента, Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационное поведение Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Психология управления, Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационная психология	Устное обсуждение на практическом занятии	<b>6</b>
Тема 1.2.	Основные подходы, школы и концепции	Общее и различие в подходах Ф. Тэйлора и А. Файоля в рамках школы научного управления.	Устное обсуждение на	6

	управления персоналом	<p>Общее и различие в подходах Ф. Тэйлора (школа научного менеджмента) и Э. Мэйо (школа гуманистического управления).</p> <p>Общее и различие в подходах А. Богданова (технология) и К.Л. Берталáнфи (системный подход)</p> <p>Преимственность и отвержение традиций классических школ современными школами бизнеса в отношении управления персоналом.</p> <p>Ознакомление с ресурсами больших данных и определение возможности использования больших данных при принятии решений в управлении персоналом.</p> <p>Анализ цифровых HR продуктов для управления персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor).</p>	практическом занятии	
<b>Раздел II</b>	<b><i>Психологические технологии и методы в управлении персоналом</i></b>			
Тема 2.1	Методы формирования кадрового состава.	<p>Анализ профессиональных стандартов, профессиограмм, выделение профессионально значимых качеств и компетенций сотрудников (сфера занятости, должность, профессия по выбору студента). Анализ вакансии на сайте hh.ru. Сравнение требований стандарта, профессиограммы и обозначенных требований к кандидату.</p> <p>Подбор диагностического инструментария для использования при изучении выделенных качеств на профессиональных сайтах (PSY.lab Psyttests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com). Проведение психологической диагностики 1 кандидата на вакансию</p> <p>Разработка вопросов для проведения собеседования.</p> <p>Обработка полученных данных с использованием Excel, Statistic.</p> <p>Подготовка заключения.</p> <p>Подготовка презентации по результатам с использованием Microsoft Power Point</p>	Отчет о выполнении группового задания: Подготовка презентации	<b>6</b>
Тема 2.2	Методы поддержания работоспособности персонала	Факторы поддержания работоспособности.	Устное обсуждение на	<b>6</b>

		Виды и способы мотивирования персонала. Психологические факторы мотивирования. Кадровый резерв как условие карьерного роста и фактор повышения эффективности мотивации труда персонала	практическом занятии	
Тема 2.3.	Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры	Коллективы и команды как инструмент сплочения персонала организации Стратегии и способы формирования и сплочения команд Разработка проектного задания для организации командной работы. Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели	Отчет о выполнении индивидуального задания на занятии	6
<b>Раздел III</b>	<b><i>Стратегии развития персонала</i></b>			
Тема 3.1.	Конфликт как инструмент развития в контексте управления персоналом	Проблема стресса и фрустрации на рабочем месте; Внутренний конфликт как условие развития конфликта межличностного: подходы и решения; Психология межличностного конфликта: типы и стратегии поведения в конфликте, методы разрешения межличностных конфликтов, использование конфликтных ситуаций для развития; Разработка опросника для выявления причин конфликта с использованием Google- документ	Контроль выполнения заданий в процессе текущей аттестации	6
Тема 3.2.	Управление персоналом развивающейся организации	Правовые аспекты аттестации в организации; Методы проведения аттестации Социально-психологические методы в обучении персонала: развитии профессионально значимых качеств и компетенций, формировании soft skills. Поиск информации (методов развития профессионально значимых качеств и soft skills) с использованием поисковых систем (Google, Yandex, Mail).	Контроль заданий в процессе промежуточной аттестации	6

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

<b>использование ЭО и ДОТ</b>	<b>использование ЭО и ДОТ</b>	<b>объем, час</b>	<b>включение в учебный процесс</b>
смешанное обучение	лекции	16	в соответствии с расписанием учебных занятий
	практические занятия	32	

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общефессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
					ДПК - 16. ИД-ДПК 16.3 ИД-ДПК 16.4
высокий	85 – 100	отлично		–	<p>Обучающийся полностью самостоятельно и с обоснованием</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Выделяет психологические закономерности и факторы управления карьерой;</li> <li>- Определяет способы организации взаимодействия в управленческой команде</li> <li>- Выделяет методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, сплочения групп и команд, организации командной работы, определяет задачи, для решения которых они могут быть использованы</li> <li>-Проектирует содержание и подбирает стандартные процедуры для занятий, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов, ведения переговоров</li> </ul>

					-выделяет методы управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности
повышенный	65 – 84	хорошо/ зачтено (хорошо)/ зачтено	–	–	Обучающийся Самостоятельно выделяет Выделяет психологические закономерности и факторы управления карьерой; - Выделяет методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, организации командной работы -Проектирует содержание и подбирает стандартные процедуры для занятий, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов -выделяет методы управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности
базовый	41 – 64	удовлетворительно/ зачтено (удовлетворительно)/ зачтено	–	–	Обучающийся - Демонстрирует знание отдельных психологических закономерностей и факторов управления карьерой; - Знает отдельные методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, организации командной работы -Приводит отдельные методы и способы разрешения конфликтов -выделяет методы управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности
низкий	0 – 40	неудовлетворительно/	Обучающийся: демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;		

		не зачтено	<ul style="list-style-type: none"> <li>– испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами;</li> <li>– не способен к использованию источников информации для выделения профессионально значимые и востребованные на рынке труда качеств и компетенций сотрудников, для проведения диагностики, представления ее результатов</li> <li>– не владеет принципами построения развивающих занятий с сотрудниками;</li> <li>– ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы.</li> </ul>
--	--	------------	---

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине Психология управления проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости по дисциплине, примеры типовых заданий:

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
ДПК - 12. ИД-ДПК 12.3 ИД-ДПК 12.4	устный опрос	<p>Понятие управления. Психологические составляющие управления. Управление персоналом.</p> <p>Понятие карьеры. Факторы планирования и развития карьеры. Типы карьеры. Стратегии карьеры.</p> <p>Набор персонала в организацию: процедура и проблемы.</p> <p>Методы и инструменты набора и отбора.</p> <p>Цифровые ресурсы с диагностическими инструментами (PSY.lab Psyttests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com): характеристика, возможности и ограничения в использовании.</p> <p>Принципы проведения собеседований.</p> <p>Сбор и обработка информации о кандидатах с использованием</p>

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		Профессиональный отбор, как метод комплектования кадрового состава организации. Подбор, как специфическая процедура оптимизации кадрового состава организации. Включение в резерв как метод повышения эффективности труда персонала
	индивидуальные задания	1. Анализ цифровых HR продуктов для управления персоналом (Mirapolis HCM, Low-code/no-code, ALFA-HRMS, boss-kadrovik, WebTutor). 2. Разработка опросника для выявления причин возможных конфликтов. 3. Прохождение психодиагностической методики на диагностику профессионально важного качества (тенденции к риску, ЛАП и т.п.) на ресурсе Psytests.org. Составление плана профессионально личностного развития
	Групповое задание	Анализ вакансии на сайте hh.ru. Сравнение требований стандарта, профессиограммы и обозначенных требований к кандидату. Подбор диагностического инструментария для использования при изучении выделенных качеств на профессиональных сайтах (PSY.lab Psytests.org; Testometrika.com; Onlinetestpad.com). Проведение психологической диагностики 1 кандидата на вакансию Разработка вопросов для проведения собеседования (интервью)
	Устный опрос	Сопоставительный анализ традиционного и интегрированного обучения персонала Методы сплочения команды. Цифровые инструменты для организации командной работы: характеристика, возможности использования, ограничения
	Тестовые задания	1. ПО Project Expert применяется для расчетов ... а. Моделей действия факторов неопределенности в ситуации принятия решения. б. Уровня конфликтности работника. в. Финансовых показателей при планировании бизнес-проекта 2. При необходимости проведения онлайн-опроса сотрудников трудового коллектива, применяют такое ПО, как а. Mentimeter, б. Miro. в. Tableau



Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>3. Какие программные продукты позволяют контролировать расход времени и осуществлять планирование деятельности:</p> <p>а. MS Excel. б. Wrike. в. 1С-Предприятие</p> <p>4. При проведении на портале Psyttests.org, психологического тестирования сотрудника организации методикой ЕРІ Г.Айзенка были определены свойства: активный, импульсивный, агрессивный, изменчивый. Это черты -</p> <p>а. Холерика. б. Флегматика. в. Сангвиника. г. Меланхолика.</p> <p>Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:</p> <p>А. Либеральный В. Демократический С. Коллегиальный D. Авторитарный</p> <p>Что является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:</p> <p>А. Подвижность В. Потребность С. Мотив D. Направленность</p> <p>Положение, которое занимает человек в социальной группе, называется:</p> <p>А. Социальная роль В. Социальный статус С. Социальная перцепция D. Индивидуальный стиль</p> <p>Стратегией поведения в конфликтных ситуациях не является:</p> <p>А. Сотрудничество В. Компромисс С. Приспособление D. Деформация</p>

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
	Групповое задание	Разработка проектного задания для организации командной работы Организация командной работы по решению проблемы с использованием социально-психологического метода (метода мозгового штурма, метода кейса, проблемного метода и т.п.)
	Индивидуальные задания	Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели, в т.ч. применяя возможности социальных мессенджеров (WhatsApp; Viber; Telegram и др.); Разработка проекта занятия с сотрудниками по развитию профессионально важных качеств или компетенций (качества или компетенции по выбору студента). Демонстрация возможностей его проведения

#### 5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Устный опрос	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает		5
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос (вопросы), показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности в		4

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	определениях.		
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме коллоквиума, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала.		3
	Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы.		2
Индивидуальные задания	Студент демонстрирует полное понимание проблемы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание глубокое и всестороннее. Работа целостна, использован творческий подход. Самостоятельно осуществляет подбор цифровых инструментов для выполнения задания и представления результатов		5
	Студент демонстрирует значительное понимание проблемы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками решения практических задач. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. В основном, работа ясная и целостная. Обоснованно использует разнообразные рекомендованные преподавателем цифровые инструменты для выполнения задания и представления результатов.		4

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	Студент демонстрирует частичное понимание проблемы, имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Частично присутствует интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и/или незакончена. Использует отдельные из рекомендованных цифровые инструменты для выполнения задания и представления результатов		3
	Студент демонстрирует непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат.		2
	Не представлено задание		
<i>Групповые задания</i>	Каждый член группы демонстрирует полное понимание проблемы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий. Роли распределены. Каждый член группы имеет свой участок ответственности при выполнении задания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание глубокое и всестороннее. Работа целостна, использован творческий подход. При защите проявляют групповую ответственность. Умело используют цифровые инструменты при представлении результатов задания		5
	Спикер группы демонстрирует значительное понимание проблемы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, группа демонстрирует необходимые навыки решения поставленных задач. Вклад каждого члена группы в выполнение задания ясно обозначен. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. В основном, работа ясная и целостная. При затруднениях группа поддерживает спикера. Результаты выполнения задания демонстрируют с использованием цифровых инструментов		4
	Отдельные члены группы демонстрируют частичное понимание проблемы, имеют знания только основного материала, но не усвоили его деталей. Роли в группе четко не определены. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Частично присутствует интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и/или незакончена. Использование цифровых инструментов для		3

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
	групповой работы при выполнении задания и при представлении результатов задания демонстрируют с помощью преподавателя или других членов группы.			
	Студенты демонстрируют непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат.		2	
Тестовые задания	За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы. Используемая шкала оценивания - номинальная Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом. Максимальный балл за тест 20.		5 4	85% - 100%
			4	65% - 84%
			3	41% - 64%
			2	40% и менее 40%

### 5.3. Промежуточная аттестация успеваемости по дисциплине:

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
	<i>7 семестр</i>	
ДПК - 12. ИД-ДПК 12.3 ИД-ДПК 12.4	Зачет: в устной форме по билетам	Билет 1 Вопрос 1. Подбор, как специфическая процедура оптимизации кадрового состава организации. Вопрос 2 Методы диагностики когнитивной сферы и их использование при наборе персонала. Задание. Предложить и охарактеризовать метод развития творчества в группе. Билет 2 Вопрос 1. Источники и ресурсы информации о профессионально важных и востребованных на рынке труда качествах и компетенциях.

		<p>Вопрос 2. Методы диагностики волевой сферы и их использование при оптимизации работы персонала Задание. Предложить и охарактеризовать метод сплочения команды.</p> <p>Билет 3</p> <p>Вопрос 1. Способы комплектования и сплочения команды. Вопрос 2 Методы диагностики креативности и их использования в профессионально личностном развитии сотрудников Задание. Предложить и охарактеризовать метод и цифровой ресурс анализа данных о профессионально важных качествах кандидата на позицию</p>
--	--	---

#### 5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
<p>Наименование оценочного средства</p> <p>Зачет в устной /письменной форме по билетам</p>	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует знания, отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;</li> <li>– свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию;</li> <li>– способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета;</li> <li>– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;</li> <li>– свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.</li> </ul> <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		5

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</li> <li>– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;</li> <li>– недостаточно логично построено изложение вопроса;</li> <li>– успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой,</li> <li>– демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		4
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;</li> <li>– не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;</li> <li>– справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.</li> </ul> <p>Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит</p>		3

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.		
	Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.		2



### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- опрос (темы 1.1.-1.2).		2 – 5
- - индивидуальные задания по разделу 1		2 – 5
- опрос (темы 2.1.-2.3.)		2 – 5
индивидуальные задания (темы 2.1.-2.3)		2 – 5
- групповое задание темы 2.2.-2.3		2 – 5
- опрос темы 3.1.-3.2.		2-5
- индивидуальное задание по разделу 3		2-5
-тест		2-5
Промежуточная аттестация (зачет)		зачет незачет
<b>Итого за семестр</b> <i>зачет</i>		

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проектная деятельность (выполнение индивидуальных и групповых заданий);
- поиск и обработка информации с использованием цифровых ресурсов, поисковых систем, сети Интернет;
- просмотр учебных фильмов с их последующим анализом;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
- технологии с использованием игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр;

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим

вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<i>119071, г. Москва, Малая Калужская, д.1 Донская ул, дом 39, строение 6</i>	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор,
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор,
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Дуракова, И. Б.	Управление персоналом	учебник	Москва : ИНФРА-М	2023	<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=422733">https://znanium.ru/catalog/document?id=422733</a>	
2	Захарова, Л. Н.	Управление настроен персонала в организации	учебное пособие	Москва : ИНФРА-М	2022	<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=400273">https://znanium.ru/catalog/document?id=400273</a>	
3	Чуланова О.Л.	Технологии кадрового менеджмента	учебное пособие	М. : ИНФРА-М,	2021	<a href="https://znanium.com/read?id=375611">https://znanium.com/read?id=375611</a>	
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Кибанов, А. Я	Управление персоналом в организации	учебник	Москва : ИНФРА-М	2024	<a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=441282">https://znanium.ru/catalog/document?id=441282</a>	
2	Берджесс Эндрю	Искусственный интеллект для Вашего бизнеса	Практическое пособие	М: Интеллектуальная литература	2021	<a href="https://znanium.com/read?id=387328">https://znanium.com/read?id=387328</a>	
3	Сакеев Тим	Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников	Практическое пособие	Альпина Паблишер	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=387315">https://znanium.com/catalog/document?id=387315</a>	
4	Граничин, О. Н.	Информационные технологии в управлении : / О. Н. Граничин, В. И. Кияев.	Учебное пособие	Москва, Саратов : Интернет-Университет Информационных	2020	<a href="https://www.iprbookshop.ru/89437.htm">https://www.iprbookshop.ru/89437.htm</a>	-

				Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа,			
5	Ларионова И.А.	Статистический анализ данных с помощью пакета STATISTICA	Учебник	Москва, ИД МИСиС,.	2002	<a href="https://www.znanium.com/catalog/product/1281180.html">https://www.znanium.com/catalog/product/1281180.html</a>	-
6	Чикер В.А.	Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг	учебное пособие	СПб:СПбГУ	2017	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=999828">http://znanium.com/bookread2.php?book=999828</a>	
10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	Калинина Н.В.	Методические указания для самостоятельной работы студентов	Методически е указания	Утверждены на заседании кафедры психологии	2018	ЭОИС	

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Наименование, адрес веб-сайта
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znaniy.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znaniy.com/">http://znaniy.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znaniy.com» <a href="http://znaniy.com/">http://znaniy.com/</a>
4.	Профессиональные ресурсы Институт психологии РАН: <a href="http://ipras.ru/">http://ipras.ru/</a> Кабинет психологических портретов: <a href="http://www.psyh-portret.ru/">http://www.psyh-portret.ru/</a> Конструктор тестов <a href="https://onlinetestpad.com">https://onlinetestpad.com</a> Портал психологического онлайн-тестирования <a href="http://psyttests.org">http://psyttests.org</a> Портал Академической психологии: <a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a> Практическая психология: <a href="http://psynet.narod.ru/">http://psynet.narod.ru/</a> Практический психолог: <a href="http://www.psilib.ru">http://www.psilib.ru</a> Психологическое тестирование он-лайн <a href="https://testometrika.com">https://testometrika.com</a> Российское психологическое общество (РПО): <a href="http://psyrus.ru/">http://psyrus.ru/</a> Энциклопедия психодиагностики <a href="https://psylab.info/">https://psylab.info/</a>
5.	Карта цифровых решений и продуктов управления персоналом <a href="https://ict.moscow/research/hr-tech-ict-moscow/">https://ict.moscow/research/hr-tech-ict-moscow/</a>
6.	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>

11.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ пп	Наименование лицензионного программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	CorelDRAW Graphics Suite 2018	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.)	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Microsoft® Windows® XP Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN No Level, артикул E85-00638;</li> <li>• Microsoft® Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level,</li> <li>• Операционная система Linux. (свободно распространяемое программное обеспечение под Linux).</li> <li>• Google Chrome</li> </ul>	№ лицензия 18582213 от 30.12.2004 (бессрочная корпоративная академическая лицензия). артикул 79P-00039; лицензия №43021137 от 15.11.2007 (бессрочная корпоративная академическая лицензия). (свободно распространяемое);

№ пп	Наименование лицензионного программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа
5.	IBM SPSS Statistics <a href="http://www.predictivesolutions.ru/software/statistics.htm">http://www.predictivesolutions.ru/software/statistics.htm</a>	
6.	Statistica — программный пакет для статистического анализа <a href="http://statsoft.ru/">http://statsoft.ru/</a>	
	Mentimeter <a href="https://www.mentimeter.com/">https://www.mentimeter.com/</a>	Свободный доступ
	Miro <a href="https://miro.com/">https://miro.com/</a>	Свободный доступ
	Trello <a href="https://trello.com">https://trello.com</a>	Свободный доступ

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>