

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 25.06.2024 16:15:45  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed81883477

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   | 42.03.01    | Реклама и связи с общественностью |
|  | 42.03.02    | Журналистика                      |
|  | 42.03.04.   | Телевидение                       |
| Профиль  | Все профили |                                   |
| Срок освоения<br>образовательной<br>программы по очной форме<br>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 7 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 - 12.<br>Способен к эффективной организации труда в процессе производственной и управленческой деятельности | ИД-ДПК-12.3 Выделение психологических закономерностей управления карьерой, подбора ближайшего окружения и взаимодействия в управленческой команде | -Выделяет психологические закономерности и факторы управления карьерой;<br>- Определяет способы организации взаимодействия в управленческой команде<br>- 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-12.4 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<br>– -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 | прочая аттестация, час |
| 7 семестр                     | зачет                          | 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>7 семестр</b>   |  |                     |                           |                          |                              |                             |  |
| ДПК - 12<br>ИД-ДПК 12.3<br>ИД-ДПК 12.4   | <b>Раздел I. Введение в психологию управления</b>  |                     |                           |                          |                              |                             |  |
|  | Тема 1.1<br>Предмет, задачи, содержание, специфика психологии управления   | 4                   |                           |                          |                              | 6                           | устный опрос,<br>индивидуальные задания, групповое задание, тестовые задания   |
|  | Тема 1.2<br>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<br>Интеграция знаний в области психологии управления персоналом   |                     | 6                         |                          |                              |                             |  |
|  | Практическое занятие № 1.2<br>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                           |  |
| Тема 2.2. Методы поддержания работоспособности   | 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 |                             |  |
|  | персонала  |                     |                           |                          |                              |                             |  |
|  | 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 (Psyurus.ru; Psychojournal.ru, psych-portret.ru, psilib.ru)  | 2                   |                           |                          |                              | 6                           |  |
|  | Практическое занятие 2.1.<br>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 Psytests.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.<br>Формирование кадрового резерва, планирование карьеры, мотивирование и обучение персонала.   |                     | 4                         |                          |                              | 6                           |  |
|  | Практическое занятие 2.3.<br>Формирование команд управленческого и исполнительского уровней. Определение социометрических показателей группы с использованием SociometryPro, TABLEAU<br>Организация групповой работы   |                     | 4                         |                          |                              |                             |  |
|  | <b>Раздел 3. Стратегии развития персонала</b>  |                     |                           |                          |                              |                             | Устный опрос   |
|  | Тема 3.1 Конфликт как инструмент развития в контексте управления.  | 2                   |                           |                          |                              | 6                           | Индивидуальные задания   |

| 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 3.2. Управление персоналом развивающейся организации. Возможности интернет-ресурсов и программных продуктов для проведения развивающих занятий с сотрудниками | 2                   |                           |                          |                              | 6                           |  |
|  | Практическое занятие 3.1<br>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 Psytests.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.</p> <p>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 Psytests.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 персоналом</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,<br>Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Организационное поведение<br>Сравнение структуры основных учебников по дисциплинам: Управление персоналом и Психология управления,<br>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 управления персоналом | <p>Общее и различие в подходах Ф. Тэйлора и А. Файоля в рамках школы научного управления.</p> <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 (тектология) 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>  | Устное обсуждение на практическом занятии                        | 6 |
| <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 Psytests.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:<br>Подготовка презентации | 6 |

|                   |  |  |   |   |
|-------------------|--|--|---|---|
| Тема 2.2          | Методы поддержания работоспособности персонала                     | Факторы поддержания работоспособности.<br>Виды и способы мотивирования персонала. Психологические факторы мотивирования.<br>Кадровый резерв как условие карьерного роста и фактор повышения эффективности мотивации труда персонала  | Устное обсуждение на практическом занятии                 | 6 |
| Тема 2.3.         | Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры     | Коллективы и команды как инструмент сплочения персонала организации<br>Стратегии и способы формирования и сплочения команд<br>Разработка проектного задания для организации командной работы.<br>Формулирование и постановка задачи членам команды для достижения поставленной цели  | Отчет о выполнении индивидуально о 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;<br>Внутренний конфликт как условие развития конфликта межличностного: подходы и решения;<br>Психология межличностного конфликта: типы и стратегии поведения в конфликте, методы разрешения межличностных конфликтов, использование конфликтных ситуаций для развития;<br>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;<br>Методы проведения аттестации<br>Социально-психологические методы в обучении персонала: развитии профессионально значимых качеств и компетенций, формировании soft skills.<br>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) | общепрофессиональной(-ых) компетенций | профессиональной(-ых) компетенции(-й)   |
|   |   |   |                                    |                                       | ДПК - 12.<br>ИД-ДПК 12.3<br>ИД-ДПК 12.4   |
| 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/<br>зачтено (хорошо)/<br>зачтено                          | –   | – | Обучающийся<br>Самостоятельно выделяет<br>Выделяет психологические закономерности и факторы управления карьерой;<br>- Выделяет методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, организации командной работы<br>-Проектирует содержание и подбирает стандартные процедуры для занятий, направленных на профессионально личностное развитие персонала, повышение эффективности труда, разрешения конфликтов<br>-выделяет методы управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности |
| базовый    | 41 – 64 | удовлетворительно/<br>зачтено<br>(удовлетворительно)/<br>зачтено | –   | – | Обучающийся<br>- Демонстрирует знание отдельных психологических закономерностей и факторов управления карьерой;<br>- Знает отдельные методы развития профессионально значимых качеств и компетенций личности, организации командной работы<br>-Приводит отдельные методы и способы разрешения конфликтов<br>-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.<br>ИД-ДПК 12.3<br>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> <p>Профессиональный отбор, как метод комплектования кадрового состава</p> |

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



| 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:<br/> 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 -<br/> а. Холерика. б. Флегматика.<br/> в. Сангвиника. г. Меланхолика.</p> <p>Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:<br/> А. Либеральный<br/> В. Демократический<br/> С. Коллегиальный<br/> D. Авторитарный</p> <p>Что является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:<br/> А. Подвижность<br/> В. Потребность<br/> С. Мотив<br/> D. Направленность</p> <p>Положение, которое занимает человек в социальной группе, называется:<br/> А. Социальная роль<br/> В. Социальный статус<br/> С. Социальная перцепция<br/> D. Индивидуальный стиль</p> <p>Стратегией поведения в конфликтных ситуациях не является:<br/> А. Сотрудничество<br/> В. Компромисс<br/> С. Приспособление<br/> 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<br>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.);<br>Разработка проекта занятия с сотрудниками по развитию профессионально важных качеств или компетенций (качества или компетенции по выбору студента).<br>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 групповой работы при выполнении задания и при представлении результатов  |                      | 3                    |

| Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) | Критерии оценивания   | Шкалы оценивания     |                      |                       |
|--|---|----------------------|----------------------|-----------------------|
|  |   | 100-балльная система | Пятибалльная система |                       |
|  | задания демонстрируют с помощью преподавателя или других членов группы.   |                      |                      |                       |
|  | Студенты демонстрируют непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат.   |                      | 2                    |                       |
| <i>Тестовые задания</i>  | За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы. Используемая шкала оценивания - номинальная<br>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<br>4               | 85% -<br>100%         |
|  |   |                      | 4                    | 65% -<br>84%          |
|  |   |                      | 3                    | 41% -<br>64%          |
|  |   |                      | 2                    | 40% и<br>менее<br>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.<br>ИД-ДПК 12.3<br>ИД-ДПК 12.4                            | Зачет:<br>в устной форме по билетам | Билет 1<br>Вопрос 1. Подбор, как специфическая процедура оптимизации кадрового состава организации.<br>Вопрос 2 Методы диагностики когнитивной сферы и их использование при наборе персонала.<br>Задание. Предложить и охарактеризовать метод развития творчества в группе.<br>Билет 2<br>Вопрос 1. Источники и ресурсы информации о профессионально важных и востребованных на рынке труда качествах и компетенциях.<br>Вопрос 2. Методы диагностики волевой сферы и их использование при оптимизации работы |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>персонала<br/>Задание. Предложить и охарактеризовать метод сплочения команды.</p> <p>Билет 3</p> <p>Вопрос 1. Способы комплектования и сплочения команды.<br/>Вопрос 2 Методы диагностики креативности и их использования в профессионально личностном развитии сотрудников<br/>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<br/>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                    |
|  | Обучающийся:  |                      | 4                    |

| Форма промежуточной аттестации   | Критерии оценивания  | Шкалы оценивания     |                      |
|----------------------------------|--|----------------------|----------------------|
| Наименование оценочного средства |  | 100-балльная система | Пятибалльная система |
|                                  | <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>                                  |                      |                      |
|                                  | <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 репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями</p> |                      | 3                    |

| Форма промежуточной аттестации   | Критерии оценивания  | Шкалы оценивания     |                      |
|----------------------------------|--|----------------------|----------------------|
| Наименование оценочного средства |  | 100-балльная система | Пятибалльная система |
|                                  | 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<br>незачет     |
| <b>Итого за семестр</b><br>зачет        |                      |                      |

## 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. |
|--|--|
| <b>119071, г. Москва, Малая Калужская, д.1<br/>Малый Калужский переулок, дом 2, строение 4</b>   |  |
| аудитории для проведения занятий лекционного типа  | комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:<br>– ноутбук;<br>– 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:<br>– ноутбук,<br>– проектор,                      |
| Помещения для самостоятельной работы обучающихся   | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся  |
| читальный зал библиотеки:  | – компьютерная техника;<br>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/<br>ноутбук/планшет,<br>камера,<br>микрофон,<br>динамики,<br>доступ в сеть Интернет | Веб-браузер                     | Версия программного обеспечения не ниже:<br>Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79,<br>Яндекс.Браузер 19.3 |
|  | Операционная система            | Версия программного обеспечения не ниже:<br>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 настроением 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<br>(ИНТУИТ), Ай Пи<br>Ар Медиа,          |      |   |   |
| 5   | Ларионова И.А. | Статистический анализ<br>данных с помощью пакета<br>STATISTICA    | Учебник                   | Москва, ИД<br>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<br>организациях.<br>Инновационный тренинг | учебное<br>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<br>самостоятельной работы<br>студентов  | Методически<br>е указания | Утверждены на<br>заседании<br>кафедры<br>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»<br><a href="http://znaniy.com/">http://znaniy.com/</a>  |
| 3.   | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znaniy.com»<br><a href="http://znaniy.com/">http://znaniy.com/</a>   |
| 4.   | Профессиональные ресурсы<br>Институт психологии РАН: <a href="http://ipras.ru/">http://ipras.ru/</a><br>Кабинет психологических портретов: <a href="http://www.psyh-portret.ru/">http://www.psyh-portret.ru/</a><br>Конструктор тестов <a href="https://onlinetestpad.com">https://onlinetestpad.com</a><br>Портал психологического онлайн-тестирования <a href="http://psyttests.org">http://psyttests.org</a><br>Портал Академической психологии: <a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a><br>Практическая психология: <a href="http://psynet.narod.ru/">http://psynet.narod.ru/</a><br>Практический психолог: <a href="http://www.psilib.ru">http://www.psilib.ru</a><br>Психологическое тестирование он-лайн <a href="https://testometrika.com">https://testometrika.com</a><br>Российское психологическое общество (РПО): <a href="http://psyrus.ru/">http://psyrus.ru/</a><br>Энциклопедия психодиагностики <a href="https://psylab.info/">https://psylab.info/</a> |
| 5.   | Карта цифровых решений и продуктов управления персоналом<br><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> </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 |
|------|--|-------------------------------------|
|      | • Google Chrome  |                                     |
| 5.   | IBM SPSS Statistics<br><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<br/>обновления<br/>РПД</b> | <b>характер изменений/обновлений<br/>с указанием раздела</b> | <b>номер протокола<br/>и дата заседания<br/>кафедры</b> |
|-------------|-----------------------------------|--|---|
|             |                                   |  |   |
|             |                                   |  |   |
|             |                                   |  |   |
|             |                                   |  |   |
|             |                                   |  |   |